

ACTA UNIVERSITATIS SZEGEDIENSIS

---

ACTA JURIDICA ET POLITICA

Tomus LXVI.

Fasc. 4.

SOÓSNÉ CSIKÓS SZILVIA

**A kollektív szerződések lefedettségi rátáját  
meghatározó tényezők**

SZEGED

2004

Edit

Comissio Scientiae Studiorum Facultatis Scientiarum Politicarum et  
Juridicarum Universitatis Szegediensis

LÁSZLÓ BLUTMAN, PÁL BOBVOS, LÁSZLÓ BODNÁR,  
JÓZSEF HAJDÚ, ÉVA JAKAB, JENŐ KALTENBACH, TAMÁS KATONA,  
JÁNOS MARTONYI, FERENC NAGY, PÉTER PACZOLAY,  
BÉLA POKOL, JÓZSEF RUSZOLY, IMRE SZABÓ, LÁSZLÓ TRÓCSÁNYI

Redigit  
KÁROLY TÓTH

Nota  
Acta Jur. et Pol. Szeged

Kiadja

a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának  
tudományos bizottsága

BLUTMAN LÁSZLÓ, BOBVOS PÁL, BODNÁR LÁSZLÓ,  
HAJDÚ JÓZSEF, JAKAB ÉVA, KALTENBACH JENŐ, KATONA TAMÁS,  
MARTONYI JÁNOS, NAGY FERENC, PACZOLAY PÉTER,  
POKOL BÉLA, RUSZOLY JÓZSEF, SZABÓ IMRE, TRÓCSÁNYI LÁSZLÓ

Szerkeszti  
TÓTH KÁROLY

Kiadványunk rövidítése  
Acta Jur. et Pol. Szeged

ISSN 0324–6523 Acta Univ.  
ISSN 0563–0606 Acta Jur.

## Bevezetés

Aligha számít újszerű megállapításnak az, hogy a piacgazdaságokban a munkavállalók és a munkáltatók közötti együttműködés fenntartásának, a konfliktusok megelőzésének és megoldásának intézményesült hagyományos formája, a szakszervezetek és a munkaadók közötti kollektív tárgyalás.

A kollektív tárgyalás, a kollektív szerződés a munkaügyi kapcsolatok legjelentősebb és legnagyobb múltú intézménye. A munkaügyi kapcsolatok más intézményeihez – mint például a participációhoz vagy a tripartit tárgyalásokhoz és megállapodásokhoz – viszonyítva megállapítható, hogy a kollektív tárgyalás és az ahhoz kapcsolódó munkaügyi viták (sztrájkok és munkáskizárások) folyamatosan végigkísérték a piacgazdaságok kialakulását és ma is jelentős szereppel rendelkeznek, addig a fent nevezett intézmények időben és térben egyaránt jelentős eltérésekkel voltak és vannak jelen az egyes országok munkaügyi kapcsolatainak gyakorlatában.

A tanulmány témáját adó kollektív szerződéssel<sup>1</sup> való lefedettség a kollektív tárgyalások elterjedtségével, jelentőségével, és a tárgyalások eredményeképpen létrejövő kollektív szerződések hatókörének vizsgálatával foglalkozik: arra keres választ, hogy 1. mi magyarázza, hogy a piacgazdaságokban ma már bevett gyakorlat a kollektív alku, mégis a kollektív szerződések hatálya alá tartozó munkavállalók arányát tekintve, jelentős különbségek léteznek a különböző országok, illetve a kontinensek között; 2. az eltérések ellenére vagy ezek mellett hasonlóság, sőt közös trendek is megfigyelhetők; 3. mindennek tudatában, milyen differenciáló tényezők hatnak a kollektív tárgyalások szerepére?

Jelen dolgozatnak ugyanakkor nem célja a fejlett piacgazdaságok kollektív tárgyalási rendszereinek és gyakorlatának átfogó, részletes bemutatása, csupán – többnyire az OECD által közölt adatok alapján – a fejlett országokban lévő, különböző mértékű lefedettségű ráták összehasonlítása alapján levonható következtetések elemzése. Tehát a kollektív szerződések elterjedtségét állítja a középpontba és az arra ható, az azt befolyásoló tényezőket azonosítja.

A dolgozatban szükségesnek tartom azon alapfogalmak meghatározását, amelyekre a tanulmány épül. Ennek megfelelően az első fejezet a kollektív tárgyalás, a kollektív szerződés fogalmi értelmezését mutatja be. A második rész a

---

<sup>1</sup> A kollektív szerződés és a kollektív megállapodás kifejezéseket a dolgozatban egyaránt használom. Ennek megemlítését azért tartottam fontosnak, mert a kollektív megállapodás elnevezés – egyéb esetben – jelent(het) a kollektív szereplők által kötött, kollektív szerződéstől független megállapodást is (pl. üzemi megállapodás).

kollektív szerződések kiterjedtségével, hatókörével, illetve az ennek számszerűsítésére használt lefedettségi rátával foglalkozik. A harmadik részben a kollektív szerződések elterjedtségét meghatározó tényezők elemzése következik. Ez a fejezet úgy épül fel, hogy minden alfejezet első része a lefedettséget meghatározó aktuális tényező jellemzőit ismerteti, majd a következő alfejezet foglalkozik a lefedettség mértéke és az arra ható tényező összefüggésének vizsgálatával. A tanulmány negyedik részében pedig – a piacgazdaságok lefedettségi rátájához képest a különbség érzékeltetése céljából – Magyarország kollektív szerződésekkel való lefedettségének mértéke kerül kifejtésre.

### *I. A kollektív tárgyalás fogalma és természete*

A kollektív tárgyalás (collective bargaining) kifejezést először Beatrice Potter<sup>2</sup> (az ipari kapcsolatok, a szakszervezetek első híres angol kutatója) alkalmazta 1891-ben Londonban megjelent művében (*The Cooperative Movement in Great Britain*). A XIX. század végén a Webb házaspár a kollektív tárgyalás fogalmát a sztrájkhoz viszonyítva határozta meg: a sztrájkot a munkavállalók ideiglenes, a kollektív tárgyalást a munkavállalók tartós koalíciójának tekintették.<sup>3</sup>

A kollektív tárgyalások feltételei először Angliában teremtdtek meg a munkaügyi kapcsolatok kollektív szereplőinek kialakulásával, s itt kötődtek az első kollektív szerződést is a XIX. század közepén.<sup>4</sup> A szerződéses liberalizmus, az autonóm tárgyalások korában a kollektív szerződés a *munkaügyi viták rendezésének eszköze* volt. Vagyis kollektív alkura csak a munkavállalók sztrájkjal való fenyegetését vagy tényleges sztrájkba lépését követően került sor. Az évek során a helyzet jelentősen megváltozott: a kollektív tárgyalás egy olyan problémamegoldó, közös döntési folyamattá vált, amelyben mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldal is részt vesz. Tehát a kollektív alku alapvető funkciója napjainkban az, hogy az érdekellentét feloldásával *megelőzze a munkaügyi viták kialakulását*.

A kollektív tárgyalás irányadó célja természetesen a kollektív szerződés megkötése és vele a munkabéke átmeneti megteremtése.

<sup>2</sup> Későbbi nevén Mrs. Sidney Webb.

<sup>3</sup> SIDNEY ÉS BEATRICE WEBB: *Munkás-demokrácia*. Grill Károly Könyvkiadó Vállalata. Budapest, 1909. 196–197. p.

<sup>4</sup> A kollektív szerződések kötésének gyakorlata Angliában alakult ki a XIX. században. A sztrájkok lezárásaként születő első „kollektív megállapodások” 1836-ban születtek, ezt követően 1848-ban az angol fémiparban, 1860-ban pedig a nottinghami szövőiparban létesítettek a „munkabérek fokozatos megállapítására irányuló” egyezményeket. Franciaországban 1843-ban kötött „kollektív árszabályokat” (szerződéseket) a párizsi nyomdászok szakszervezete. Vö. PERNECZKY BÉLA: *A kollektív munkaszerződés*. Grill Károly Könyvkiadó Vállalata. Budapest, 1938. 56. p.

Érdekes szembenállás, hogy míg a kollektív szerződés a munkabéke, addig a kollektív tárgyalás a munkaharc eszközeinek tekinthető. Ennek oka az, hogy, bár a kollektív szerződés (ahogyan hazánkban már az 1928-ban kiadott Társadalmi Lexikon is megfogalmazta) ideiglenes fegyverszüneti egyezmény a munkavállalók és a munkaadók között, a megkötéséhez vezető út során az ellenérdekelt felek kölcsönösen számos nyomásgyakorló eszközt alkalmazhatnak.

A kollektív tárgyalás fogalmát tekintve a piacgazdaságokban számos meghatározást találunk. Ezek közül általánosan elismert az ILO által 1981-ben elfogadott 154. számú Egyezményben<sup>5</sup> definiált fogalom, mely szerint: a „*kollektív tárgyalások*” kifejezés mindazon tárgyalásokra kiterjed, amelyekre egyfelől egy munkaadó, illetve a munkaadók egy csoportja, illetőleg egy vagy több munkaadói szervezet, másfelől egy vagy több munkavállalói szervezet között zajlik azzal a céllal, hogy:

- meghatározzák a munka- és foglalkoztatási feltételeket, és/vagy
- rendezzék a munkaadók és a munkavállalók közötti kapcsolatokat, és/vagy
- rendezzék a munkaadók vagy szervezeteik és a munkavállalók egy vagy több szervezete közötti kapcsolatokat.

Kollektív tárgyaláson alapvetően *bipartit*, *kétoldalú* tárgyalásokat értünk, amelyek a munkáltatók és a munkavállalók érdekeit képviselő felek között zajlanak. Számos országban azonban – mindenekelőtt Nyugat-Európában – időnként háromoldalú tárgyalások is folynak a kormány, valamint a centrális helyzetű munkáltatói és munkaadói szervezetek között, vagyis sor kerül országos szintű háromoldalú (kollektív) tárgyalásokra is. Ezek a tárgyalások kiterjednek mindazokra a kérdésekre, amelyekkel a kétoldalú tárgyalások is foglalkoznak, de egyúttal olyan fórumot is jelentenek – s ez a fő jellegzetességük –, ahol a felek megbeszéléseket folytatnak, és megállapodásokat kötnek a gazdasági és munkaügyi kérdéseket érintő kormánypolitika átfogó elemeiről (az adózás, a szakképzés, a társadalombiztosítás, a szervezetmódosítás stb. kérdései). Ilyen háromoldalú tárgyalások már folytak a következő országokban: Norvégia, Olaszország, Spanyolország, Belgium és Írország. Ezeket a tárgyalásokat legtöbbször a kormány kezdeményezi, mindenekelőtt gazdasági nehézségek idején. A kormánynak ezzel a fő célja, hogy befolyásolja a bérekkel és – esetenként – a munkafeltételekkel kapcsolatos politikát (bár mindkét terület a munkáltatók és a munkavállalók hatáskörébe tartozik), valamint biztosítsa azok összhangját a nemzetgazdasági érdekekkel, a kormány által értelmezett követelményekkel. Ezzel a kormány elfogadja a munkáltatók és a munkavállalók részvételét a nemzetgazdasági szintű munkaügyi politika kidolgozásában és megvalósításában (amely általában a kormány hatáskörébe tartozik). Az érintett országok

---

<sup>5</sup> ILO 154. számú Egyezmény a kollektív tárgyalások előmozdításáról. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája fogadta el 1981-ben. Hatálybalépés: 1983. augusztus 11. Magyarország által történt ratifikálás nyilvántartásba vétele: 1994. január 4.

tapasztalata megerősíti, hogy a háromoldalú tárgyalások (társadalmi szerződések, paktumok) általában hozzájárultak a társadalmi és gazdasági helyzet viszonylag hosszú távú stabilizálásához.<sup>6</sup>

A kollektív alku legfontosabb funkciója – amely szorosan kapcsolódik a munkaügyi kapcsolatok „jogrendjéhez” –, a munkavállalókat és a munkáltatókat egyaránt érintő bizonytalanság csökkentése. A munkavállalók számára a kollektív alku a védelem, a beleszólás, valamint a képzés, a technológia és a termelékenység gyümölcseiből való részesedés hármass funkcióját szolgálja. A munkáltatók szempontjából a legfontosabb funkciók a konfliktuskezeléshez, a munkáltatói előjogok jogosságának erősítéséhez, valamint a tervezéshez kötődnek. A jó kollektív alku egyesíti a disztributív és az integratív szempontokat, ezzel létrehozza a változás feltételeit, és kölcsönösen előnyös megoldásokat teremt mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára. Tehát, a kollektív alku a szociális partnerek együjtőszabályozási gyakorlatának egyre fontosabb eszközének tekinthető.

Összegezve: a kollektív tárgyalás a munkaügyi kapcsolatoknak a demokratikus társadalmakban kifejlődött olyan intézménye, amely lehetővé teszi, hogy a munkaadó és a szakszervezet egyenlő félként találkozhasson, és tárgyalások útján határozza meg a béreket, a munkaidőt, a juttatásokat és a munkakörülményeket. A kollektív szerződésről folyó tárgyalások végeredménye (általában) egy írásos megállapodás<sup>7</sup> vagy szerződés, amelyet a vállalati vezetés és a szakszervezet ír alá (érvényességéhez ezen kívül több országban egyéb tényezők is szükségesek, pl. munkavállalók általi megerősítés). A kollektív szerződés a megállapodás időtartamára szóló törvényerejű dokumentum a munkafeltételekről.<sup>8</sup> A kollektív szerződés

- egyfelől egyezséget tartalmazhat olyan kérdésekben, amelyekre adott ország munkajogi szabályozása nem terjed ki;
- másfelől egyezséget hozhat olyan ügyekben, amelyekben a munkajog csupán minimális követelményeket rögzít.

<sup>6</sup> TÓTH FERENC: *Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba*. Gödöllő, 1997. 133. p.

<sup>7</sup> Vannak kivételek, ugyanis a kollektív szerződés többféle formát ölthet. A legegyszerűbb kollektív szerződést még csak le sem írják, hanem a tárgyalás befejeztével egy – a munkaadó és a munkavállalók képviselője közötti – kézzszorítással pecsételik meg. Az ILO állásfoglalása szerint nem mindig követhető meg az írásos forma a kollektív szerződésektől, mert néha előfordul, hogy „a munkavállalók képviselője sem írni, sem olvasni nem tud” (kézzszorítással kötött alku). Ebben az esetben egy írásos szerződés nem jelentene valami nagy dolgot, sőt akár veszélyes is lehetne. [A kollektív tárgyalás. ILO. 1986. (MSZOSZ – Kiadás). Budapest, 1992. 33. p.]

<sup>8</sup> V. DIAMOND: A kollektív szerződésről. *LIGA Akadémiai Füzetek* 5. Budapest, 1991. 7. p.

*II. A kollektív szerződések hatóköre, avagy a lefedettség mértéke*

*1. A kollektív szerződések lefedettségi rátája*

Annak mérésére, hogy a kollektív szerződések a munkaerőpiacnak mekkora hányadát szabályozzák, a munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó szakirodalom az ún. lefedettségi rátát alkalmazza. A ráta annak kifejezésére szolgál, hogy a kollektív szerződések hatálya alá eső munkavállalók száma hogyan viszonyul az összes foglalkoztatott számához. Más megfogalmazásban, a kollektív szerződések lefedettségi rátája egy olyan viszonyszám, amely megmutatja, hogy mekkora azoknak a munkavállalóknak a százalékos aránya, akikre a kollektív szerződések kiterjednek.<sup>9</sup> Jelzi a kollektív szerződések által érintett munkavállalók arányát.

A lefedettségi ráta meghatározása, értelmezése két ok miatt is nehézségekbe ütközik:

– A kollektív szerződéseknek a legtöbb országban többszintű rendszere alakult ki, amelynek következtében nem elegendő ismerni az egyes szerződések hatálya alá tartozó munkavállalók számát, hanem figyelembe kell venni az átfedéseket is: azt, hogy egy munkavállaló egyszerre lehet az országos, az ágazati és a helyi kollektív szerződés alanya is.

– A korrekt összehasonlítást biztosító számításoknál figyelmen kívül kell hagyni mindazon foglalkoztatottakat, akik az adott ország jogi szabályozása következtében nem rendelkeznek a kollektív szerződéskötés jogával (például az államigazgatásban vagy a fegyveres testületeknél foglalkoztatottak stb.). Ennek érdekében egy korrigált lefedettségi rátát kell meghatározni, amely a kollektív szerződések hatálya alá tartozó munkavállalók számát a kollektív szerződésekkel potenciálisan „lefedhető” foglalkoztatottak számához viszonyítja.<sup>10</sup>

A „korrigált lefedettségi ráta” az egyszerű lefedettségi rátánál pontosabban érzékelteti a kollektív szerződések hatókörének érvényesülését, ugyanis a kollektív szerződésekkel lefedett munkavállalók arányát a kollektív szerződésekkel potenciálisan lefedhető foglalkoztatottak számához viszonyítva mutatja. Vagyis, a bérből és fizetésből élők számából levonásra kerülnek azok a munkavállalók, akik – az adott ország jogi szabályozása értelmében – nem rendelkeznek a kollektív szerződéskötés jogával.<sup>11</sup> Valamint kiküszöbölésre kerülnek azok az átfedések, torzító tényezők, amelyek a különböző szinten kötött kollektív szerződések együttes hatásából adódnak.

A korrigált lefedettségi ráta tehát azt fejezi ki, hogy a különböző szinteken kötött kollektív szerződések együttesen a munkavállalók hány százalékára ter-

---

<sup>9</sup> TÓTH F.: i. m. 151. p.

<sup>10</sup> LADÓ MÁRIA: *A kollektív szerződések körének lehetséges kiterjesztése*. Munkaügyi Kutatóintézet. Budapest, 1999. 6–7. p.

<sup>11</sup> TÓTH F.: i. m. 151. p.

jednek ki, azon munkavállalói kört figyelembe véve, ahol egyáltalán lehetséges a kollektív alku az adott ország jogrendje értelmében<sup>12</sup>.

A lefedettségi ráta alakulását kétségtelenül több tényező befolyásolja. Az egyik legfontosabb ezek közül, amely egy országban általában a kollektív tárgyalás minőségét is, és ezáltal, a lefedettséget is meghatározza, a *szakszervezeti szervezettség szintje*. Ugyanis nem mindegy, hogy – adott országban – a szakszervezetek, milyen alkupozícióval rendelkeznek, mennyire képesek nyomást gyakorolni a munkáltatókra, van-e mögöttük állami támogatás vagy nincs, egy szóval erősek vagy gyengék. Ez persze csak az egyik ható tényező. A munkavállalók kollektív szerződések hatálya alá való tartozása ennél jóval bonyolultabb és összetettebb kérdés. Összefüggés mutatható ki a *kollektív tárgyalás szintjei*, ezek közül is elsősorban az *alku domináns szintje*, továbbá a kollektív szerződések *kiterjesztése*, az *alkuk koordinációs mechanizmusa* és a lefedettség között is. Ezen gyakorlati tényezőkön kívül, természetesen egy országban a jogi keretek meghatározása számít a kollektív tárgyalás érvényesülése szempontjából az elsődleges kiindulópontnak. Néhány példa:

- a munkajogi szabályozás „támogathatja” a kollektív alkut, pl. úgy, hogy tárgyalási, elismerési kötelezettséget ír elő a feleknek;
- a munkajogi szabályozás „korlátozhatja” a kollektív alkut, pl. úgy, hogy „megnyirbálja” a szakszervezeti jogokat;
- a jogi szabályozás erősítheti a kollektív szerződéseket, ha azok jogi úton kikényszeríthetők;
- meghatározó, hogy hogyan szabályozzák a szakszervezetek és munkáltatói szervezetek működését stb.

Tehát a jog már a kollektív szerződés megkötése szempontjából meghatározó. A lefedettségi rátára ható tényezők elemzésénél a dolgozatban a gyakorlati, kvantitatív elemzések kapnak hangsúlyt, és az egyes országokban létező jogi szabályozást csak ott és csak akkor emelem ki, ha olyan kirívó esetről van szó, amely jelentősen befolyásolná a lefedettség alakulását.

Továbbá a lefedettségre egyéb, főleg munkaerőpiaci tényezők is hatnak, és bár ezek is befolyásolják a lefedettségi ráta mértékét, hatásuk sokkal korlátozottabb, mint a „meghatározó” tényezőké. Ilyen például egy országban a magán- és közszféra aránya, a gazdaság ágazati struktúrája, a vállalati nagyság szerinti szerkezet, vagy a foglalkoztatottak nemek szerinti aránya. Az egyes témák nagysága és sokszínűsége, valamint a lefedettségre gyakorolt kevésbé jelentős hatásuk miatt, a dolgozatban ezek az „egyéb” tényezők nem kerülnek kifejtésre.

<sup>12</sup> A továbbiakban az egyszerűség kedvéért a lefedettségi ráta fogalmát használom, de a számítás módját tekintve a korrigált lefedettségi rátát kell érteni alatta.



## 2. A kollektív szerződésekkel való lefedettség jellemzői a fejlett országokban

A fejlett piacgazdaságokban (többnyire az OECD országok vonatkozásában<sup>13</sup>) a kollektív tárgyalások elterjedtségét mérő, a szerződések kiterjedtségét mutató lefedettségi ráta igen széles határok között mozog (lásd 1. sz. táblázatot [a többi táblázatot és az ábrákat] Függelékben).

A lefedettségi ráta két szélsőséges értékénél (18 % [Egyesült Államok] és 100% [Ausztria]) talán fontosabb kiemelni, hogy az elemzett 21 ország közül 16 esetében a munkavállalók 2/3-át fedte le kollektív szerződés, s ezen országok közül Ausztriában, Finnországban, Franciaországban és Svédországban a ráta 90 % feletti volt. Ennek ellentétéként a ráta néhány ország esetében különösen alacsony volt, így az Egyesült Államokban, Nagy Britanniában, Japánban és Kanadában. Összességében megállapítható, hogy a kontinentális Európát messze magasabb lefedettségi ráta jellemezte, mint az észak amerikai országokat, vagy Japánt.

Ha a 2000. év adatait, jóval korábbi adatokkal hasonlítjuk össze, képet kapunk az egyes országok lefedettségi rátájának változásáról. A 2. sz. táblázat húsz éves időszakra vonatkozóan mutatja a kollektív szerződések hatókörének változását. (Az adatforrások csak 11 ország vonatkozásában teszik lehetővé az összehasonlítást.)

Ha végignézzük az egyes sorokat, azt tapasztalhatjuk, hogy húsz év alatt túlságosan nagy változás nem következett be az országok lefedettségi rátájában. Ez alól csak Nagy Britannia a kivétel, ahol 1980-ban még meglehetősen magas (70 %) volt a kollektív szerződések hatóköre, majd ez fokozatosan csökkent, és 2000-ben már csak 25 %-os lefedettséget mértek. Nagy-Britannián kívül – kisebb mértékű – csökkenés figyelhető meg Ausztráliában, az Egyesült Államokban, Japánban, Németországban és Portugáliában. Az elemzett országok közül növekedést figyelhetünk meg Franciaországban, Hollandiában és Spanyolországban. Franciaországban 1980 és 1997 között a lefedettségi ráta 10 százalékponttal emelkedett és ehhez képest elenyészőnek tekinthető a 2 százalékpontos visszaesés 2000-re. Spanyolország és Hollandia pedig rekordot döntött a lefedettségi ráta emelkedése terén, ugyanis ez előbbiben 16, utóbbiban pedig 13 százalékpontos volt. A lefedettségi ráta két ország esetében megközelítőleg stabil maradt: Finnországban és Kanadában.

---

<sup>13</sup> Mivel a piacgazdaságokban rendszeresen nem végeznek a kollektív szerződésekkel való lefedettség mértékére vonatkozó számításokat, ezért a közölt adatok az OECD által végzett kutatás eredményeképpen kerülnek bemutatásra. Az OECD a különböző, idősoros nemzeti statisztikai adatokra támaszkodva igyekezett (igyekszik) meghatározni az egyes országok kollektív szerződésekkel való lefedettségi rátáját. Az 1990-es évek végén már az ILO is közzétett lefedettségi rátákat. Erről lásd részletesen az ILO Munkaügyi Világ Jelentését (ILO, 1997).

Összességében az adatokból a lefedettségi ráta viszonylagos stabilitása állapítható meg, hiszen az 1–16 %-os<sup>14</sup> sáv szélességű mozgás nem tekinthető rendkívüli elmozdulásnak.

A lefedettségi rátát elemezve a fejlett országokban, a kollektív tárgyalások, kollektív szerződések következő jellemzői, sajátosságai állapíthatók meg:

- A kollektív szerződésekkel való lefedettség igen nagy szóródást mutat (18 % USA, 100 % Ausztria).
- A lefedettség a vizsgált országok többségénél – különösen a kontinentális európai országokban – magas (60–70 %-ot meghaladó).
- A lefedettségi ráta hosszabb távon stabil maradt, jelentősebb változások nem történtek.

A megállapítások alapján nyilvánvaló, hogy a lefedettségi rátára olyan tényezők hatnak, amelyek nem egyenlő súllyal vannak jelen az egyes országokban. Mert joggal merülhet fel a kérdés, hogy hogyan lehetséges, hogy két ilyen fejlett országban, mint az Egyesült Államokban és Ausztriában, ekkora különbség mutatható ki a munkavállalók kollektív szerződéssel való lefedettsége terén? Természetesen ebben a kérdésben benne rejlik a többi országra vonatkozó nagy arányú eltérés is. Az alábbiakban azok a tényezők kerülnek részletes bemutatásra, amelyek okozói lehetnek a lefedettségi ráták ily szélsőséges mozgásának.

### *III. A kollektív szerződések hatókörét meghatározó tényezők*

#### *1. A szakszervezeti szervezettség és a lefedettségi ráta*

A szakszervezet a munkavállalóknak olyan saját elhatározásukból létrehozott – önkéntes tagságon alapuló – állandó egyesülése, amellyel a munkavállalói létükből fakadó közös érdekeik képviselését és védelmét kívánják biztosítani, munkafeltételeiket legalább megőrizni, de inkább javítani. Tehát a szakszervezet elsősorban a munkavállalás és munkavégzés feltételeinek tárgyában tárgyal a munkáltatókkal és meghatározott esetekben a kormánnyal.

A szakszervezetek szerepe a kollektív alkuban – legyen szó bármely fejlett országról – jól meghatározott. Történelmileg kialakult feladattal és pozícióval rendelkeznek. Az alku eredményét pedig kollektív szerződésben rögzítik.

A szakszervezetek erejének egyik kifejezője taglétszámuk. Azonban a tagság nagysága, aránya önmagában nem feltétlenül elégséges tényező egy szakszervezet erejének mérésére. Fontos még a tagságot képező munkavállalói csoport szerepe az adott munkáltatónál, illetve országban, a tagság öntudatossága és

<sup>14</sup> Kivéve persze, ha csak valamilyen drasztikus beavatkozás nem történik (mint Nagy-Britannia esetében, ahol a lefedettségi ráta nagy arányú csökkenése a kiterjesztési gyakorlat megszűnése miatt következett be).

készsége a direkt akciókra, arra, hogy szükség esetén sztrájkba lépjen, továbbá a vezetőség „minősége”, és nem utolsósorban a kormányzat felfogása arról, hogy mennyire fontos számára a szakszervezeti támogatás. Ezeken kívül a külső tényezők szerepe is lényeges, így a gazdasági helyzet alakulása, az általános légkör, az, hogy a jogi környezet milyen akciókra, eljárásokra ad lehetőséget stb. A munkaadók, illetve a munkavállalók érdekérvényesítési képességét jelentősen befolyásolja a szakszervezetek jelenlétének mértéke, azok szervezettségének foka.<sup>15</sup>

A *szakszervezeti szervezettségi ráta* fogalma, a szakszervezeti tagok arányát jelzi az összes bérből és fizetésből élők létszámához viszonyítva. A szakszervezeti tagok arányába nem kerülnek beszámításra az önfoglalkoztatottak, a nyugdíjas és a munkanélküli szakszervezeti tagok.<sup>16</sup>

A szakszervezeti szervezettségi ráta (a lefedettségi rátához hasonlóan) széles határok között mozog az elemzett országokban (lásd 1. sz. ábra). A szakszervezeti szervezettség és a lefedettségi ráta közötti összefüggés vizsgálatát az – az adatok alapján akár ténynek is nevezhető megállapítás – teszi indokolttá, hogy azokban az országokban, ahol magas a szakszervezeti szervezettség szintje, ott magas a lefedettségi ráta is, ugyanakkor vannak olyan országok, ahol az alacsony szakszervezeti szervezettség ellenére, magas a kollektív szerződéssel való lefedettség.

A szakszervezeti szervezettség szintje, Svédországban és Dániában volt a legmagasabb (70 % feletti), szemben Franciaországgal, az Egyesült Államokkal és Spanyolországgal, ahol a 20 %-ot sem érte el.

Ha összehasonlítjuk a lefedettségi rátát a szakszervezeti szervezettségi rátával, két megállapítást tehetünk:

- a) A lefedettségi ráta – néhány országtól eltekintve – magasabb volt, mint a szakszervezeti szervezettségi ráta.
- b) Egyes országokban a két ráta megközelítőleg egymás mellett haladt, de többségében inkább elszakadt egymástól.

Az adatokat elemezve, a lefedettségi ráta és a szakszervezeti szervezettségi ráta egymáshoz viszonyított értékei alapján, az országoknak három, jól elkülöníthető csoportját<sup>17</sup> tudjuk megkülönböztetni (lásd a 3. sz. táblázatot):

- Az átlag alatti<sup>18</sup> lefedettségi rátával és átlag alatti szervezettségi rátával rendelkező országok csoportja. A két ráta nem igen tér el egymástól. Ebbe a csoportba tartozik az Egyesült Államok és Japán.

---

<sup>15</sup> Több ország tapasztalata alapján elmondható, hogy a szakszervezetek országos szinten sikeresebbek érdekeik érvényesítésében, mint a helyi szinten. Ebből fakad a vállalati szintű kollektív szerződések alacsony aránya.

<sup>16</sup> TÓTH F.: i. m. 152. p.

<sup>17</sup> LADÓ M.: i. m. 11–13. p.

- A magas szervezeti rátával és magas lefedettségi rátával jellemezhető országok csoportja. A két ráta eltérése relatíve kicsi. Ide sorolható Finnország, Norvégia, Svédország és Dánia.
- A harmadik csoport esetében jelentős különbségek mutatkoznak a két ráta között. Ez jellemző, különösen Franciaországra, Ausztriára, Németországra, Hollandiára, Spanyolországra és Görögországra. Ezekre az országokra – Portugália kivételével – az is jellemző, hogy a két ráta közötti eltérés úgy alakul, hogy a lefedettségi ráta jóval meghaladja a szakszervezeti szervezetség szintjét.

Az adatok alapján nyilvánvaló, hogy a szakszervezeti szervezetség szintjének és a lefedettségi rátának az együttmozgásáról nem beszélhetünk. Tehát ilyen értelemben a szakszervezeti szervezetség és a kollektív szerződések hatóköre közötti összefüggés csak abban az értelemben állapítható meg, hogy a nagyobb szervezetség automatikusan nagyobb lefedettséget eredményez, ugyanakkor jó néhány ország példája azt mutatja, hogy ott is lehet magas a lefedettségi ráta, ahol alacsony a szakszervezeti szervezetség. Mindebből az következik, hogy az országok egy részében a szervezeti ráta fontos szerepet játszik a kollektív szerződések alakulásában, de a szakszervezeti szervezetségen kívül más tényezők is hatással vannak a lefedettségre.

## 2. A kollektív tárgyalás szintjei és a lefedettségi ráta közötti összefüggés

### 2.1. A kollektív alku szintjei

A fejlett piacgazdaságokban a kollektív tárgyalások különböző szinteken folyhatnak. A tárgyaló felek bizonyos korlátok<sup>19</sup> között, szabadon választják meg a közöttük folyó kollektív alku szintjét, illetve saját maguk határozzák meg a különböző szintek kombinációit.

Az *alapvető* tárgyalási szintek:

- *mikroszint,*
- *mezoszint,*
- *makroszint.*

Ezek közül a legfontosabbak: a *vállalati*, az *ágazati (szakmai)*, és a *központi (nemzetgazdasági)* szint, amelyet néha „*szakmaközi*” vagy „*multiszektoriális*”, valamennyi ágazatot átfogó, az adott ország minden munkavállalójára és munkáltatójára vonatkozó szintnek is neveznek.<sup>20</sup>

<sup>18</sup> Az átlag: az országokra kiszámított, súlyozatlan lefedettségi ráta 68%, míg a szakszervezeti szervezetség átlaga 30 %. Vö. TÓTH FERENC: *A munkaügyi kapcsolatok rendszere*. ZsKF Kiadás. Budapest, 2003. 164. p.

<sup>19</sup> E korlátokat általában az egyes országok munkajogi szabályozása határozza meg.

<sup>20</sup> TÓTH F.: (2003), 156. p.

Az egyéb tárgyalási „szintek”: kollektív tárgyalásokra sor kerülhet – az alapvető alku szintekhez képest elhanyagolható, kisebb jelentőséggel bíró – *vállalati szint alatt is* (pl. üzemi vagy műhelyszinten), továbbá *egyes közbülső szinteken* (pl. szektorális, regionális alapon), vagy *egyes munkavállalói foglalkozási kategóriákra vonatkozóan* (pl. a kékgallérosok vagy a szellemi munkavállalók körében), illetve *szakszervezeti szövetségek szintjén*.

A kollektív tárgyalásnak *nem létezik ideális*, legalkalmasabb szintje, amely minden országban azonos hatékonysággal bírna. Minden szintnek megvan a maga szerepe, funkciója, sajátossága, lehetősége, korlátja.

*A kollektív alku alapvető szintjeinek jellemzői:*

– *Központi szint:* a központi szinten folytatott kollektív tárgyalás átfogja a gazdaság egészét. A makroszintű kollektív tárgyalást a munkaadói és a szakszervezeti „csúcs” szervezetek folytatják. A cél, a makrogazdasági szempontok figyelembevételével a munkafeltételek olyan minimum sztenderdjeinek meghatározása, amelyek egyfelől minden munkavállalóra érvényesek és így a szociális kohézió alapjait adhatják, másfelől ugyanakkor orientálják az alacsonyabb szinteken folyó kollektív alkukat. A központi szintű alku azonban csak akkor lehet hatékony, – és lényegében ez a *magasabb szintű tárgyalások szervezeti- és hatékonysági feltétele* – ha adott országban csak egy vagy legalábbis kevés, illetve korlátozott számú, domináns, tekintéllyel rendelkező országos szakszervezet működik. Ahol szétaggolt a szakszervezeti struktúra és sok szakszervezeti konföderáció van, ott eleve kisebb az esélye a szervezetek között lévő összhang kialakításának, a megegyezés, a konszenzus, létrejöttének. Ez természetesen fennáll a munkáltatói oldal tekintetében is. Tehát a lényeg, hogy a szereplőknek néhány, az érdekérvényesítő erőket összpontosító csúcs szervezetbe kell tömörülniük, ez megkönnyíti a közös célok kitűzését a saját tárgyalócsoporthozon belül, és ezt követően az ellenérdekű féllel szemben is magabiztosabban tudnak fellépni. (Központi szintű alkuval jellemezhető országok, pl. Finnország, Svédország, Norvégia.)

– *Ágazati szint:* az ágazati szinten folytatott kollektív tárgyalás esetében a cél az adott ágazatban jellemző munkafeltételek sztenderdizálása. Az ágazati szintű tárgyalás nem jelenti feltétlenül azt, hogy a tárgyaló felek ágazati kollektív szerződés megkötésének céljával ülnek a tárgyalóasztalhoz. Gyakori, hogy az ágazati szintű szabályozás a kiterjesztés révén valósul meg, amikor a többmunkáltatós kollektív szerződést – a szerződéskötő felek egybehangzó akaratának megfelelően – közigazgatási aktussal teszik az ágazat egészére hatályossá.<sup>21</sup> A kollektív alkut az ágazati–szakmai szakszervezetek eltérő alkupozíciója is befolyásolja. Ezek hol erősebb, hol gyengébb nyomásgyakorlásra képesek. A különböző ágazatokban eltérő jogosítványokat, kedvező vagy kevésbé kedvező bérezési és munkafeltételeket tartalmazó kollektív szerződések jöhetnek létre.

<sup>21</sup> LADÓ M.: i. m. 16. p.

Ez viszont szembeállíthatja a munkavállalók különböző csoportjait, az egyes szakmákat egymással, továbbá megoszthatja a munkavállalókat.<sup>22</sup> (Ágazati szintű alkuval jellemezhető országok, pl. Németország, Svájc, Ausztria.)

*Összefoglalva, a makro- és mezoszintű kollektív tárgyalások általában képesek arra, hogy:*

- a munkavállalók nagyobb csoportjának vagy egészének a béreit, munkafeltételeit egységesen kedvezőbbé tegyék, azonban erre csak úgy nyújtanak lehetőséget, hogy – hosszabb távon – a bérek és munkafeltételek kiegyenlítését, nivellálását érik el, tehát gyakran azt eredményezik, hogy a bérkülönbségek teljesítmény-motiváló ereje tompul a gazdasági szervezetekben. A magasabb szintű tárgyalások eredményeként általában a bérek, a munkafeltételek közötti távolságok szűkülnek mind a munkavállalói csoportok, mind a gazdasági szervezetek között. A munkavállalók mindegyik rétege kedvezőbb helyzetbe kerül ugyan, azonban a realizált változások mértéke csak az elvárt minimális követelményeknek képes eleget tenni;

- a magasabb szintű tárgyalásokon nagyobb sikerrel tudnak olyan kérdésekkel foglalkozni, amelyek a tárgyaló felek részéről nagyobb mértékű közös kockázatvállalást igényelnek, mint pl. a minimális bérek, a kiegészítő biztosítási konstrukciók stb.;

- a magasabb szintű tárgyalások ott lehetnek hatékonyak, ahol a tárgyalófelek erősek, amennyiben, valamelyik fél gyenge az eleve vereségre ítél;

- a közép illetve a középszintű tárgyalásokon a közös megegyezés akadálya lehet, ha valamelyik tárgyaló küldöttség tagszervezete korábban alacsonyabb tárgyalási szinten, adott tématerületen, már többet harcolt ki, mint amit az ágazati, központi szintű tárgyalásokon együttesen elérni szándékoznak. Vagyis a – szolidaritás jegyében – a magasabb szintű tárgyalásokon egyes tagszervezetek korábban elért pozíciói is veszélybe kerülhetnek;

- központi, ágazati szinten fokozott igény fogalmazódik meg a megfelelő „tárgyaló testületek” összeállítására. A fejlett piacgazdaságokban a tárgyaló testületeknek több típusa létezik és többféle tárgyalási rend érvényesül. A tárgyaló testületek – a mikroszinthez képest – lényegesen bonyolultabbak, ezért az egyes tárgyaló oldalakon belüli és a tárgyaló felek közötti koordinációval szemben is fokozott követelmények fogalmazódnak meg.<sup>23</sup>

- a magasabb szinten kötött kollektív szerződések nem zárják ki a mikroszintű alkuk folytatásának lehetőségét, ezáltal a vállalati kollektív szerződések megkötését. Sőt jó esetben a központi illetve ágazati kollektív szerződések támasztják alá, erősítik meg az alacsonyabb szintű megállapodásokat.

<sup>22</sup> BORBÉLY SZILVIA: *Kollektív alku és szerződés a fejlett piacgazdaságokban*. SzGTI és a Vasszakszervezet közös kiadása. Budapest, 1993. 22–25. p.

<sup>23</sup> TÓTH F.: (1997) i. m. 143–144. p.

– *Vállalati szint:* a vállalati kollektív tárgyalások vállalati (üzemi) szinten folynak. A megkötött kollektív szerződés csak az adott vállalatra és csak annak munkavállalóira vonatkozik. Így a szerződés megkötésében a munkavállalók is közvetlenül érdekeltek.

A vállalati szintű kollektív szerződéskötés előnyei, hátrányai:

– A vállalati kollektív szerződések jobban tudnak alkalmazkodni a konkrét cég speciális adottságaihoz, mert mind a munkáltató mind a szakszervezet „jól” ismeri a helyi viszonyokat. Viszont, ha hosszabb távon csak vállalati szintű alkut folytatnak, és mezoszintű megállapodásokat az adott körben nem kötnek, akkor ez azt eredményezheti, hogy az azonos vállalati körbe (pl. ágazatba) tartozó cégeknél a megkötött vállalati szerződések lényeges különbségeket tükrözhetnek: mind a munkavállalói csoportok, mind az egyes vállalatok bérei, munkafeltételei között meghatározó különbségek alakulnak ki, vagyis a hosszabb időn keresztül csak mikroszinten folytatott kollektív tárgyalásoknak lényeges differenciáló hatásuk van a bérekre, munkafeltételekre.

– A vállalati szintű tárgyalások más szinteknél alkalmasabbak bizonyos kérdések rendezésére (pl. az alkupozícióban lévő munkáscsoportok reálbéreinek az emelésére, új technológia bevezetésére stb.), ugyanakkor nem biztos, hogy ezen a szinten ki lehet vívni, pl. a munkavállalók teljes körét érintő magasabb béreket.

– A helyi alku rugalmasan tud reagálni a konjunktúra változására.

– Mikroszinten a tárgyalásokat viszonylag könnyű megszervezni, nem szükséges hozzá nagy apparátus. A munkaadó, a tulajdonosok – nemcsak képviselők útján – gyakran részt tudnak venni a tárgyalásokon.

– A tárgyalások közvetlensége miatt az érdekellentétek kialakulása gyakoribb.

– Vállalati szinten fokozottan megfogalmazódik az igény a „*tárgyalási rend*” kialakítására, rögzítésére. A tárgyalási rendnek különböző típusai vannak, s különböző funkciókkal rendelkeznek: 1. a tárgyalási rend egyik célja például annak biztosítása, hogy adott esetben a munkáltató „elismerjen” valamilyen érdekképviseleti szakszervezetet, szervezeteket tárgyaló partnernek; a legtöbb országban ez egyáltalán nem egyszerű feladat, mert gyakran több, eltérő szerveződésű (szakmai, általános) szakszervezet tart igényt a képviselet ellátására, s valamilyen, lehetőleg objektív kritérium alapján el kell dönteni, hogy ki alkalmas a munkavállalók többségének a képviseletére; (magasabb szintű tárgyalásoknál ez a dilemma általában nem merül fel, mert a tárgyalófelek általában előre ismertek, s bizonyított képviseleti fokuk); 2. a tárgyalási rendnek lehetővé kell tennie a „jóhiszemű” tárgyalásokat, vagyis azt, hogy a tárgyalópartnerek tartózkodjanak a „tisztességtelen munkaügyi praktikáktól”. 3. a tárgyalási rendnek célja lehet a tárgyalható és a nem tárgyalható témák elhatárolása (pl. azért, mert ez utóbbiakat a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozónak tekintik). Egyes országokban, mint pl. az Egyesült Államokban, Japán-

ban a tárgyalási rend hatékony érvényesülését egy erre feljogosított speciális adminisztratív testület biztosítja.<sup>24</sup> (Vállalati szintű alkuval jellemezhető országok, pl. Egyesült Államok, Kanada, Japán, Egyesült Királyság. A mikroszintű tárgyalás, ha csak kiegészítő jelleggel is, de szinte minden európai országban jelen van.)

Az alku szintjének megválasztása – bizonyos korlátok között (pl. intézményesített szint) – a tárgyaló partnerek döntésétől függ, de ezen belül is inkább az erősebb fél akarata a meghatározó. Előfordulhat az is, hogy a felek egyező szándéka ellenére is nehéz, vagy akár lehetetlen megfelelő szinten tárgyalni (mert például, a felek nem elég szervezettek, vagy nem rendelkeznek megfelelő tárgyaló erővel). Valamennyi szintre igaz tehát, hogy a tárgyalások nem lehetnek hatékonyak, ha a munkavállalók és a munkáltatók szervezetei gyengék.

## 2.2. A kollektív alku centralizáltsági foka és a lefedettség

Mielőtt rátérnék az alku centralizáltsági foka és a lefedettségi ráta közötti összefüggés ismertetésére, néhány alapvető fogalom tisztázása szükséges.

Az *alku intézményesített szintjének* nevezzük azt a szintet, ahol – adott országban – valamilyen jogszabály vagy megállapodás alapján, hivatalosan kollektív tárgyalások folyhatnak.

A fejlett piacgazdaságokban a kollektív alku több szinten intézményesített (lásd 4. sz. táblázat), ami azt jelenti, hogy legalább két szinten (ez tipikus esetben a mikro- és a mezoszint) lehet kollektív tárgyalásokat folytatni.

Az *alku domináns szintjének* nevezzük azt a szintet, amelyen a szemben álló felek a leggyakrabban folytatnak kollektív tárgyalást. Vagyis az intézményesített szintek közül valamelyik alapvetően meghatározó. A domináns tárgyalási szint eltérő lehet az egyes országokban, mert számos tényező játszik szerepet kialakulásában. Így például az ország gazdasági, társadalmi berendezkedése, munkaügyi kapcsolatainak jellegzetességei, vagy az, hogy a munkaügyi kapcsolatok modelljei<sup>25</sup> közül melyik, milyen hosszú ideig volt jellemző. Mivel ezek a tényezők idővel változhatnak, az alku domináns szintje sem feltétlen állandó. Előfordulhat, hogy elmozdul lefelé, felfelé, vagy akár mindkét irányba (pl. Ausztrália). Az elmozdulás viszont csak lassan és csak akkor jön létre, ha a tipikus alku szintre ható tényezők hirtelen, azonos irányba mutató változása következik be.

A domináns szint alapján lehet megállapítani egy ország kollektív tárgyalásainak centralizáltsági fokát. Az alku rendszere:

<sup>24</sup> TÓTH F.: (2003), i. m. 157–158. p.

<sup>25</sup> A munkaügyi kapcsolatok modelljei: 1. „Szerződéses liberalizmus” modell, ezen belül: 1. a) a korai participáció paternalista modellje; 1. b) a közvetlen kapcsolatok bipoláris modellje; 1. c) a belső közvetítés modellje; 2. „Ipari kapcsolatok” modell; 3. „Átmeneti” modell; 4. „Komplementer” modell; valamint a munkaügyi kapcsolatok Európán kívüli modelljei: az észak-amerikai modell és a távol-keleti modell.



- Centralizált, amikor az országos, központi kollektív tárgyalások a meghatározóak;
- Közepesen centralizált, amikor az ágazati kollektív szerződések a jellemzőek;
- Decentralizált, ha a helyi, vállalati kollektív alku dominál.

Centralizált alkut folytat a hagyományosan erős szakszervezeti központtal (központokkal) rendelkező Ausztria, Norvégia, Dánia és Finnország (további párhuzamot vonva, ez utóbbi három országban magas a szakszervezeti szervezettség is).

Nyugat-Európában a tárgyalások hagyományosan ágazati szintűek. A mezoszint mellett azonban több nyugat-európai országban a makroszintű tárgyalásoknak (például a skandináv országokban), illetve a mikroszintű tárgyalásoknak (az Egyesült Királyságban) is volt bizonyos szerepe az elmúlt évtizedben. Tehát, ahol a kollektív alku döntő színtere nem a vállalat, nem jelenti azt, hogy emellett ne folytathatnának vállalati alkut is. A magasabb szinten megkötött kollektív szerződések nem zárják ki az alacsonyabb szintűek kötését, ehelyett inkább ezek számára egyfajta keret- illetve minimumfeltételeket biztosítanak.

Decentralizált kollektív tárgyalások főleg Japánban és Észak-Amerikában jellemzőek.

És, hogy az alku centralizáltsági foka (a domináns alku szint) miért fontos a lefedettség szempontjából? Ez esetben az összefüggés azonnal egyértelművé válik, ha rápillantunk az 5. sz. táblázatra: első ránézésre felfedezhetjük, hogy a centralizált és a közepesen centralizált országok lefedettségi rátája jóval meghaladja a decentralizált országokét.

A kollektív alku centralizáltsági foka tehát alapvetően befolyásolja a lefedettségi ráta nagyságát: a centralizáltság mértékében emelkedik a lefedettségi ráta.

A lefedettség mindig alacsonyabb azokban az országokban, amelyekre a mikroszintű egy-munkáltatós kollektív tárgyalások a jellemzőek, mint ott, ahol az alku domináns szintje az ágazati szint, vagy a gazdaság egészének a szintje. Magától értetődik, hogy a decentralizált alku struktúrával rendelkező országokban, a szétaprózódott helyi alkuk nem eredményezhetnek magas lefedettséget. Ennek az az oka *egyrészt*, hogy nem mindegy, hogy egy vállalatnál mennyire erős a szakszervezet, mennyire tudja „kikényszeríteni” a kollektív szerződés létrejöttét, *másrészt*, ha meg is kötik a kollektív megállapodást az sem mindegy, hogy mekkora a vállalatnál foglalkoztatott munkavállalók száma (vagyis egy kisebb, vagy egy multinacionális vállalatról van szó) és ezen munkavállalók hány százalékát fedi le a kollektív szerződés (minden munkavállalót vagy csak a szakszervezeti tagokat). Jellemző még, hogy ezekben az országokban a lefedettségi ráta a szakszervezeti szervezettségi szint körül alakul (ezt szemlélteti a 2. sz. ábra). Egy tisztán mikroszintű alkura épülő rendszerben a

lefedettségi ráta a szakszervezeti szervezettség szintjétől kissé pozitív irányban általában akkor tér el, ha a helyi kollektív szerződések többnyire a munkavállalók összességére, s nem csak a szakszervezeti tagokra terjednek ki. Ugyanakkor negatív irányú eltérést az okoz, ha a szakszervezetek kollektív szerződéskötési szándéka komoly nehézségekbe ütközik. A 2. sz. ábrán az is szembevetendő, hogy a szakszervezeti szervezettség csökkenése magával hozza a lefedettség csökkenését is. (Bár ez nem szükségszerű, hiszen, ha a kollektív tárgyalások más szinteken folynak, láthatjuk, hogy a szervezettség csökkenése nem eredményezi a lefedettségi ráta csökkenését. Tehát az előző megállapítás csak a decentralizált alku struktúrájú országok vonatkozásában igaz.)

A közepesen centralizált országok esetében érzékelhető különbségeket az alku centralizáltsági foka nem magyarázza meg egyértelműen, bár az ebbe a körbe tartozó országokban a lefedettségi ráta meglehetősen magas (50 %-93 %). Ez is azt bizonyítja, hogy a lefedettségi ráta változása, sokkal több tényezőtől függ, mint az alku domináns szintje, vagy a szakszervezeti szervezettség. A mezoszintű dominanciával rendelkező országok esetében ez inkább szembevetendő, mint ott, ahol „hagyománya” van a két szélső szintnek.

A centralizált alku rendszerrel jellemezhető országok lefedettségi rátája kivétel nélkül magas (74 %-100 %).

### *3. A kollektív tárgyalások koordináltsága és a lefedettségi ráta közötti összefüggés*

#### *3.1. A kollektív alku koordinációs mechanizmusa*

A kollektív szerződések lefedettségét befolyásoló hatások vizsgálatakor az alku struktúráján kívül a kollektív tárgyalások koordinációjára is érdemes figyelmet fordítani.

A koordináció fogalma azt írja le, hogy az alku szereplői körében (elsősorban a munkaadókról és a munkavállalók érdekképviselőiről van szó, de bizonyos – kivételes – esetekben a kormányról is) megfogalmazódik-e az a szándék (és ha igen, milyen mértékben), hogy az egyes kollektív tárgyalások céljait, a szerződések tartalmát összehangolják, akár azonos, akár eltérő szintek között.<sup>26</sup> Ez a szándék két véglet között mozoghat:

- A gazdaság egészére kiterjedő koordinációs szándék: itt a felek a kollektív tárgyalásokat, a tárgyalási fordulókat a gazdaság egészére kiterjedően kívánják a koordinálni.
- Nem fogalmazódik meg szándékként a koordináció. Következménye: a koordináció teljes hiánya.

<sup>26</sup> TÓTH F.: (1997), i. m. 145–146. p.

A két véglet között természetesen számos átmenet<sup>27</sup> létezik, viszont a lefedettségi ráta szempontjából, e két szélsőséges szándék következményei érzékeltetik leginkább a lefedettség mozgását.

Röviden a koordináció létrejöttének céljáról: a koordináció semmiképpen sem tekinthető öncélúnak, mert a munkaadók és a munkavállalók kölcsönös törekvése húzódik meg a háttérben. A munkáltatók (természetesen) nem akarnak lényegesen nagyobb „árat” fizetni a munkaerőért, nem akarnak lényegesen jobb munkafeltételeket, munkakörülményeket biztosítani a munkavállalók számára, mint más hasonló vállalatok. A munkavállalók pedig (természetesen) nem akarnak lényegesen rosszabb körülmények között dolgozni, és lényegesen kevesebbet keresni, mint más vállalatoknál dolgozó „kollégáik”. Vagyis mindkét fél figyelni kezdte az ágazaton belül más cégeknél, vagy más ágazatokban kötött kollektív szerződések tartalmát és igyekeztek egymáshoz igazodni. Ebből az igazodásból évtizedek alatt kialakult egy tudatos összehangolódás, amely megteremtette a koordináció formalizáltságát.

Ha megfogalmazódik a szándék a gazdaság egészét átfogó koordinációra, az kétféle módon valósulhat meg, így a koordináció kétféle típusa különböztethető meg:

- *Direkt vagy nyílt koordináció:* a tárgyaló felek, vagyis a munkáltatók és a szakszervezetek csúcs szervezetei (többnyire a kormánnyal közösen, s egy tripartit megállapodás keretében) explicit módon igyekeznek érvényesíteni a gazdaság egészét átfogó céljaikat.<sup>28</sup>
- *Indirekt vagy rejtett koordináció:* a koordináció a tárgyaló felek, szövetségek belső irányítási mechanizmusain keresztül és/vagy a kulcs ágazatok meghatározott (időrendi) tárgyalási sorrendjén keresztül érvényesül<sup>29</sup>.

Ahhoz, hogy egy országban megvalósuljon a koordináció, nem elegendő pusztán a felek erre irányuló szándéka. Ugyanis hiába vezérli a „legnemesebb” szándék a feleket, ha adott ország kollektív alku rendszere nem rendelkezik a koordináció megvalósításához szükséges *kapacitással*. Kapacitás alatt az értenődő (többek között), hogy az országban egyáltalán létezik-e olyan intézményi keret, amely lehetővé teszi a gazdaság egészét átfogó koordinációt; vagy milyen gyakran kerül sor koordinációs intézkedésekre; vagy a koordinációs szándékok nem hiúsulnak-e meg az alacsonyabb szinten elhelyezkedő szervezetek elpártolása következtében. A kapacitás alapján, valamely ország alku rendszere rendelkezhet

---

<sup>27</sup> A két véglet között meghúzódó köztes helyzettel kapcsolatban napjainkig nem született számszerűsített felmérés (sem az OECD, sem az ILO keretein belül), így ezek hatása egyébként is nehezen lenne azonosítható. Ilyen átmenetnek tekinthető például, ha egyes országokban a koordinációs szándék csak egy-egy ágazat vagy egy-egy régió keretei között fogalmazódik meg.

<sup>28</sup> TÓTH F.: (1997), i. m. 145. p.

<sup>29</sup> Uo. 145–146. p.

- *erőteljes kapacitással* a koordinációs szándék megvalósítására,
- *korlátozott kapacitással* a koordinációs szándék megvalósítására,
- *nincs megfelelő kapacitása* a koordinációs szándék megvalósítására.

Az OECD a következő módon kategorizálja az országokat az alku rendszereikre jellemző koordináció és kapacitás alapján:

A 6. táblázat adatai azt jelzik, hogy azok az országok, ahol a gazdaság egészét átfogóan kívánnak tárgyalásokat folytatni, csak néhány rendelkezik az ehhez szükséges erőteljes koordinációs kapacitással. Ez több tényre vezethető vissza: így egyes – akár munkaadói, akár munkavállalói – országos csúcs konföderációk nem kellő kooperációjára (például Franciaország, Spanyolország és Svédország esetében), vagy egyes tag-szövetségeknek a központi megállapodásoktól való „elhajlására” (például Hollandiában), vagy a központi tárgyalások holtpontra jutására (például Belgium és Spanyolország esetében).

Nagyobb összhang figyelhető meg Németország és Japán alku rendszereiben, ahol szerényebbek a célok (a kollektív tárgyalás többnyire a gazdaság egészét átfogó szint alatt folyik), s ahol ugyanakkor jelentős koordináció érvényesül a különböző szintek között, vagy a központi szövetségek belső irányítási mechanizmusain keresztül.<sup>30</sup> Azokban az országokban, ahol az egy-munkáltatós kollektív tárgyalás a domináló, eleve igen korlátozottan lehet csak a szintek közötti koordinációról beszélni, mivel hiányoznak mind a koordináló szövetségek, mind a kollektív alku magasabb szintjei, sőt néhány országban egyáltalán nincs koordináció (így Kanadában, az Egyesült Királyságban, és az Egyesült Államokban).

A kollektív alku rendszerének koordináltsága alapján az országokat három csoportra oszthatjuk:

- ahol direkt koordináció érvényesül
- ahol az indirekt koordináció jellemző
- ahol az alkuk koordinálatlanok.

Az alábbiakban néhány tipikus ország példáján keresztül bemutatásra kerülnek az egyes csoportok jellemzői.<sup>31</sup>

#### a) A nyílt alku koordináció

A nyílt koordináció általában csak akkor valósulhat meg, ha a munkavállalók és a munkaadók országos érdekképviselői a kormánnyal együtt rögzítik az alapvető célokat, és a szerződő felek saját intézményeiken keresztül érvényesíteni is tudják azokat a kollektív alku minden szintjén. Tehát a direkt koordináció létre-

<sup>30</sup> TÓTH F.: (2003), i. m. 168–169. p.

<sup>31</sup> Bár a Bevezetőben már említettem, ismét jelzem, hogy a dolgozatnak nem célja az egyes országok kollektív alku rendszerének bemutatása, csak azon jellemzők kiemelése történik meg, amelyek a lefedettség ráta alakulása szempontjából fontosnak, meghatározónak tekinthetők.

jöttéhez eleve szükséges a kollektív alku többszintű rendszerének intézményesülése. Így előfordulhat a kollektív szerződések *két-szintű* illetve *három-szintű rendszereiben*.

*aa) Nyílt koordináció két-szintű rendszerekben* (pl. Portugália): a kollektív alku szintjei közül kettő (ez általában a makro- és a mezoszint) intézményesített.

Portugália: a kétszintű-rendszer ágazati és tripartit központi tárgyalásokból épül fel, és bár az alacsonyabb szintű kollektív tárgyalás is jogilag intézményesített, ez igen ritka Portugáliában. Ennek oka, hogy a magán munkaadók többnyire ellenzik a vállalati szintű kollektív alkukat, és a szakszervezetek is abban érdekeltek, hogy magasabb szintre emeljék a kollektív tárgyalásokat, mert alku erővel gyakorlatilag csak ágazati és főként országos szinten rendelkeznek.

Ágazati szinten egyaránt jellemzőek a munkáltatói szövetségek által kötött szerződések, illetve a több-munkáltatós szerződések.

A tripartit tárgyalások eredményeként az első jövedelempolitikai megállapodás 1986-ban jött létre, ezt követően az 1990-es években több a gazdaság egészét átfogó megállapodást kötöttek. Ezek közül kiemelkedik az 1990-ben megkötött Gazdasági és Szociális Megállapodás, amely már túllépett a jövedelempolitikai megállapodás keretein és olyan témaköröket is érintett, mint a munkajogi szabályozás átalakítása. Mindezek ellenére a rendszer csak korlátozott koordinációs kapacitással bír (lásd 6. sz. táblázat), ez elsősorban a szakszervezetek közötti rivalizálásnak és a kollektív alku relatíve fejletlenségének köszönhető.<sup>32</sup>

*ab) Nyílt koordináció háromszintű-rendszerekben* (pl. Belgium) a kollektív alku szintjei közül mindhárom szint intézményesített.

Belgiumban a kollektív tárgyalások három-szintű hierarchikus rendszerét törvény rögzíti. Kollektív megállapodásokat az egyes szinteken testületileg (közös bizottság vagy Országos Munkaügyi Tanács) lehet kötni, vagy minden intézményes kerettől függetlenül. Viszont csak a testületileg kötött kollektív megállapodásokat lehet rendelettel kötelezővé tenni, vagy az ország összes munkahelyére nézve, vagy az érintett gazdasági szektor összes munkahelyére nézve, vagy a kérdéses közös testület illetékességi körére nézve.

A gazdaság egészét átfogó országos szintű szakmaközi megállapodásokat a csúcs szövetségek az Országos Munkaügyi Tanács keretében kötik. Ezek rendszerint két éves időszakra vonatkoznak, és olyan általános, minimum rendelkezéseket, illetve olyan keret-előírásokat tartalmaznak, amelyeket azután az ágazati tárgyalások tovább részleteznek.

---

<sup>32</sup> Szakszervezeti mozgalom Portugáliában. Európai Szakszervezetek 2. Széphalom Könyvműhely. Bp. 1991. 25–35. p.

Ágazati szinten az ágazati kollektív szerződéseket a Közös (Paritásos) Bizottságok tárgyalják és kötik meg. Ezek a megállapodások a bérekre és alkalmazás egyéb feltételeire vonatkoznak.

A vállalati szerződések tovább részletezhetik, és más témakörökkel kiegészíthetik az ágazati szerződéseket.

A kollektív tárgyalások hierarchiáját ugyan rögzíti a jogi szabályozás, tényleges érvényesülése azonban korlátozott annyiban, hogy az egye szinteken folyó tárgyalások részben eltérő témakörökre koncentrálnak, illetve – más országokhoz viszonyítva – jelentős szerepet játszik a régiók szerinti tagozódás a kollektív alku struktúrájában.<sup>33</sup>

#### b) A rejtett alku koordináció

Az indirekt koordináció létrejöttéhez nem szükséges tripartit, központi megállapodás. Előfordulhat, hogy a központi szinten nem is folytatnak tárgyalásokat (pl. Japán). Elegendő, ha az alkuk összehangolása a meghatározó szektorok mintaadó szerepén keresztül, vagy a munkáltatói és szakszervezeti szövetségek belső irányítási mechanizmusain keresztül valósul meg. Az OECD által vizsgált országok közül rejtett koordinációt folytat Ausztria, Japán és Németország.

A rejtett alku koordináció alkalmazása Németországban: Németország közepesen centralizált alku rendszerrel rendelkezik, vagyis a kollektív szerződések döntő többségét ágazati szinten kötik. A szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek szövetségei (a csúcsszervezetek<sup>34</sup>) jelentős koordináló és orientáló szerepet töltenek be. Schaefer „A tarifaszervződés” című művében kifejti, hogy a horizontális koordinációt az ágazati munkaadói szövetségek és szakszervezeti szövetségek ereje biztosítja. Ezen ágazati partnerek irányítják és koordinálják a regionális szinten folyó tárgyalási fordulókat is. A modell, már hagyományosan a gépipari, Baden-Württemberg-i kollektív szerződés volt, amely azután mintaként szolgált ezen ágazat többi részében, illetve más ágazatokban folyó kollektív tárgyalások számára. A szakszervezeti oldalon így az IG Metall, általánosságban a fémipar volt a mintaadó, beleértve a gépiparon túl többek között az autóipart, az elektronika ipart, a hajógyártást és az acélipart.

A vállalati szintű tárgyalás is gyakori, de ez a kisebb cégek jellemezője (azért vannak kivételek, pl. a Volkswagen), de a helyi kollektív szerződések is szorosan követik a magasabb szintű megállapodásokat.<sup>35</sup>

<sup>33</sup> Szakszervezeti mozgalom Belgiumban. Európai Szakszervezetek 4. Bp. 1991. 45–49. p.

<sup>34</sup> Szakszervezeti oldalon a legjelentősebb csúcsszervezet a Német Szakszervezeti Szövetség (DGB), amelyet 16 ágazati elv alapján szerveződött tagszervezet alkot. A DGB szakszervezetek a munkásokat és az alkalmazottakat is szervezik. A munkáltatói szervezetek szintén csúcsszervezetbe tömörülnek. Szinte valamennyi munkáltatói szervezet a Német Munkáltatók Szervezeti Szövetségének (BDA) a tagja.

<sup>35</sup> W. SCHAEFER: A tarifaszervződés. Düsseldorf, 1990. 17–19. p.; BORBÉLY SZILVIA: Kollektív tárgyalások az Európai Unióban. LIGA–MOSZ–MSZOSZ. 16–20. p.

c) A nem-koordinált alku rendszer

A nem-koordinált alku rendszer leginkább azokra az országokra jellemző, ahol a kollektív alku domináns szintje a mikroszint, azaz a vállalati vagy üzemi szint (pl. Egyesült Államok, Kanada, Nagy Britannia). A koordináció szempontjából a tárgyalási gyakorlat legfontosabb vonásait az Egyesült Államok példáján keresztül mutatom be.

Egyesült Államok: Az Amerikai Egyesült Államokban a munkáltatók és a szakszervezetek közötti érdekegyeztetés, a kollektív alku, mintegy száz éve funkcionál, de törvényi szintre azonban jóval később emelkedett: először 1926-ban jelent meg a Vasúti Munkaügyi Kapcsolatok Törvényben (Railway Labor Act), de a kollektív alkut országos gyakorlattá csak az 1935. évi Munkaügyi Kapcsolatok Nemzeti Törvénye (National Labor Relations Act) tette. Mivel eddig az időpontig – főleg a trösztellenes törvények következtében – a szakszervezetek legálisan nem szerveződhetek, így a kollektív alku sem jöhetett létre ágazati, iparági szinten. Tehát a kollektív tárgyalás a kezdetektől vállalati szintre korlátozódott és napjainkban is ez a jellemző.<sup>36</sup> A nagyobb vállalatok kollektív szerződése szinte kisebb munkajogi kódexnek számít, átfogva a munkaadók és a munkavállalók jogainak és kötelezettségeinek teljes körét.

Néhány ágazat esetében „érvényesül” a koordináció a „*minta kollektív tárgyalások*” elv alapján (de az 1990-es évek közepétől már ez is hanyatló tendenciát mutat). A „minta kollektív tárgyalások” azt jelenti, hogy az ágazatban a legdominánsabb, a legnagyobb referencia erővel rendelkező vállalat köti meg a kollektív szerződést, amelyhez azután a kisebb vállalatok igazodnak. Másképpen a „kövesd az élenjárót”, „kövesd az elsőként szerződést kötőt” elvet alkalmazzák. Ebből következően szintek közötti koordinációról nem beszélhetünk és az egy szinten belüli koordináció megnyilvánulását is csak kivételnek tekinthetjük.<sup>37</sup>

Az egyes országok példáján keresztül láthatjuk, hogy milyen változatos formában jelenhet meg a kollektív alku, illetve azt is, hogy milyen nagy különbségek mutatkoznak mind a koordinációs szándék meglétében, mind az alku rendszerek tényleges koordináltsága (vagy annak hiánya) között. A következőkben annak elemzése történik, hogy az alku rendszer koordinációs mechanizmusa milyen mértékben befolyásolja (befolyásolja-e egyáltalán) a lefedettségi ráta alakulását, a lefedettség mértékét.

<sup>36</sup> Természetesen már léteznek a vállalati szakszervezeteknél magasabb szintű érdekképviselők is: országos szakszervezetek és az országos szakszervezetek szövetségei.

<sup>37</sup> SAMUELSON, PAUL A. – NORDHAUS, WILLIAM D.: A szakszervezetek és kollektív szerződések. In: Samuelson – Nordhaus: *Közgazdaságtan II.* KJK, Bp. 1987. 894–897. p.

### 3.2. Az alkuk koordináltsága és a lefedettség alakulása

Először is tekintsük át a koordináció jellemzőit és a lefedettségi ráták adatainak összehasonlítását a 7. sz. táblázat alapján:

Az az összefüggés azonnal látszik, hogy a koordináció hiánya hozzájárul ahhoz, hogy a lefedettségi ráta viszonylag alacsony legyen. A decentralizált alku rendszerrel jellemezhető országokon kívül (amely eleve alacsonyabb lefedettséget eredményez), Svájcban sincs meg a koordináció iránti igény, pedig Svájc közepesen centralizált alkujú országnak tekinthető. Persze Svájc esete inkább kivételnek tekinthető, mert annak ellenére „adta fel”<sup>38</sup> a koordináció igényét, hogy közben minden lehetősége megvolna annak alkalmazására (megfelel a szerződő felek felépítése, belső mechanizmusa).

Az 5. sz. táblázatban már vizsgáltuk a centralizáció foka és a lefedettség közötti összefüggést. Érdemes megfigyelni most már együttesen a centralizáció foka és a koordináltság hatását a lefedettségi ráta alakulására (8. sz. táblázat). Az adatok alapján a következő összefüggések állapíthatók meg:

- A lefedettségi ráta mindig alacsonyabb a decentralizált országokban.
- A decentralizált országokban – Japán kivételével – nem jelenik meg a koordináció iránti igény és az ehhez szükséges kapacitás is hiányzik.
- Az elemzett országok többsége közepesen centralizált alku struktúrával rendelkezik. Ezek közül a legalacsonyabb lefedettségi rátával Svájc rendelkezik, ahol nincs koordinációs szándék.
- A centralizált alkujú országok mindegyikében létezik a koordináció valamelyik formája, és – Norvégia kivételével – a lefedettség mértéke is igen magas.
- A legmagasabb lefedettséggel rendelkező országokban a nyílt és a rejtett koordináció alkalmazása és az erőteljes illetve a korlátozott kapacitás is megtalálható.
- Így tehát kijelenthető, hogy a koordináció léte vagy nem léte alapvetően meghatározza a kollektív szerződések hatókörét, viszont a koordináció megjelenési formája, a típusa már sokkal kevésbé számít.

A lefedettségre ható tényezők vizsgálatát tekintve, még mindig nem kaptunk egyértelmű magyarázatot, elég, ha csak Japán vagy Norvégia példáját emeljük ki. Japánban rendkívül alacsony a kollektív szerződésekkel való lefedettség mértéke, annak ellenére, hogy van koordináció és az ehhez szükséges kapacitás is erőteljes. Az alacsony lefedettséget tehát akkor egyedül csak az alku decentralizált struktúrájának tulajdoníthatjuk? Ennek viszont Norvégia esete mond ellent, hiszen ott az alku domináns szintje a központi szint, mégsem túlságosan magas a lefedettség (sőt más centralizált alku struktúrával rendelkező orszá-

<sup>38</sup> LADÓ M.: i. m. 43. p.



gokhoz képest alacsonynak tekinthető). Ráadásul Norvégiában a koordináció nyílt formája valósul meg, erőteljes kapacitás mellett.

Ezek a dilemmák is azt igazolják, hogy további lefedettségre ható tényező(k) léteznek. A következő fejezetben a kiterjesztési mechanizmusnak a szerepét vizsgáljuk meg a lefedettségi ráta alakulására gyakorolt hatása szempontjából.

#### *4. A kollektív szerződések kiterjesztése és a lefedettségi ráta közötti összefüggés*

##### *4.1. Kiterjesztés, kibővítés*

A kiterjesztés intézményének rendeltetése az, hogy a kollektív szerződés rendelkezéseit alkalmazni lehessen azokra is, akikre a szerződés hatálya egyébként nem terjedne ki. A kiterjesztés célja lényegében ugyanaz, mint a magasabb szintű kollektív szerződéseké, mégpedig az, hogy adott hatályossági körön belül egységes munka és foglalkoztatási feltételeket biztosítson.

A kollektív szerződés személyi hatálya azt jelenti, hogy kiket köt a kollektív szerződés egyrészről a munkaadói, másrészről a munkavállalói oldalon<sup>39</sup>. A kollektív szerződések személyi hatályának áttekintésekor, külön kell választanunk a kollektív szerződés kötelmi és normatív részét. A kötelmi rész értelemszerűen csak a kollektív megállapodást aláíró feleket köti, a normatív rész pedig a munkáltató és az egyes munkavállaló kapcsolatrendszerét szabályozza.

Az ILO, a Kollektív megállapodásról szóló 1951. évi 91. sz. Ajánlása IV. részében definiálja, illetve bevezetésre ajánlja a kiterjesztés intézményét: „(1) Megfelelő esetekben, tekintetbe véve a kialakult kollektív érdekegyeztetés gyakorlatát, a nemzeti törvényekben vagy rendelkezésekben meghatározandó és az egyes országok feltételeihez alkalmazkodó intézkedéseket kell hozni a kollektív szerződés összes vagy bizonyos kikötéseinek a szerződés ágazati és területi terjedelmén belüli összes munkaadóra és munkavállalóra történő alkalmazására.

(2) A nemzeti törvények és rendelkezések a kollektív szerződés kiterjesztését többek között a következő feltételektől tehetik függővé;

(a) a kollektív szerződés már kiterjed a munkaadók és a munkavállalók olyan számára, amely az illetékes hatóság véleménye szerint kellő mértékben reprezentatív;

(b) általános szabályként a szerződés kiterjesztésére vonatkozó kérelmet a munkavállalók vagy munkaadók egy vagy több olyan szervezetének kell benyújtani, akik már felek a szerződésben;

(c) a szerződés kiterjesztését megelőzően lehetőséget kell adni azoknak a munkaadóknak és munkavállalóknak, akikre a kiterjesztés révén a szerződés vonatkozna, hogy benyújtsák észrevételeiket.”

---

<sup>39</sup> KISS GYÖRGY: *Munkajog*. Osiris Kiadó. Bp. 2000. 349. p.

A kollektív szerződés hatályának kiterjesztése alapvetően kétféle módon mehet végbe:

1. *Első típusú kiterjesztés:* A kollektív megállapodást megkötő felek közös, vagy csak az egyik fél kérelmére, egy meghatározott közigazgatási szerv speciális, előre rögzített feltételek<sup>40</sup> megléte esetén kiterjesztheti a kollektív szerződést egy adott ágazatra, alágazatra, esetleg szakmára, illetve területre.<sup>41</sup> Ennek következtében a kollektív szerződés az annak területi, vagy ágazati (szakmai) körébe tartozó összes munkavállaló és munkáltató számára kötelezővé válik, ideértve természetesen azokat is, akik nem tagjai a megállapodást megkötő szervezeteknek.<sup>42</sup>

2. *Kibővítés vagy második típusú kiterjesztés:* szintén egy közigazgatási döntésről van szó, melynek értelmében a már kiterjesztett kollektív szerződés kibővül, és kötelezővé válik a területi vagy ágazati (szakmai) körön kívül eső összes munkavállaló vagy munkáltató számára is. A kibővítés feltétele, hogy csak olyan tevékenységi ágon, gazdasági területen belül működő vállaltok munkáltatóira és munkavállalóira lehet alkalmazni, amelyek a szerződés-kötő területekhez gazdaságilag hasonlóak, és iparági, szakmaközi kollektív szerződés nincs körükben. Ennek oka általában az, hogy ezeken a területeken nincsenek olyan „erős” felek, akik képesek lennének a kollektív tárgyalás lefolytatására.

A kiterjesztési eljárás a kollektív megállapodás szerződéses jellegét nem változtatja meg, az továbbra is a szerződés-kötő felek megállapodása marad. Előfordulhat, hogy nem a teljes kollektív szerződés, hanem annak csak egyes részei kerülnek kiterjesztésre. Ez esetben a kiterjesztés alól kizárt rendelkezések továbbra is kötelező jogérvényűek maradnak a szerződő felek vonatkozásában, ugyanakkor érvényességük a kiterjesztésre nem terjed ki.

A piacgazdaságok által alkalmazott kiterjesztési gyakorlat eltérő. Vannak országok, ahol rendszeresen élnek a kiterjesztés intézményével, máshol sosem. Ennek alapján a fejlett országokat három<sup>43</sup> csoportba oszthatjuk:

1. *Erőteljes kiterjesztési gyakorlatot követő országok:* a kollektív szerződések jelentős részét – főleg ágazati szinten – szinte rendszeresen, de legalábbis nagy gyakorisággal kiterjesztik. Ebbe a csoportba sorolható többek között Ausztria,<sup>44</sup> Ausztrália, Belgium, Franciaország és Portugália.

<sup>40</sup> A kiterjesztés feltétele általában az, hogy a szerződést reprezentatív munkáltatói és munkavállalói szervezeteknek kell kötni. A reprezentativitás mérése viszont eltérő az országok gyakorlatában. Erről lásd részletesen KISS GYÖRGY: i. m. 388–396. p.

<sup>41</sup> Uo. 388. p.

<sup>42</sup> Uo.

<sup>43</sup> A kiterjesztés alapján az országok három csoportba való sorolását az OECD alkalmazta először: OECD (1994), *Collective Bargaining: Levels and Coverage*. in: OECD: *Employment Outlook*. Paris, July, 167–194. p.

<sup>44</sup> Ausztria esete speciálisnak számít a kiterjesztés szempontjából, mert a kollektív szerződések döntő hányadát a munkáltatói és a munkavállalói kamarák kötik, amelyek esetében a tagság kötelező. LADÓ M.: i. m. 48. p.]

2. *Korlátozott kiterjesztési gyakorlatot követő országok:* ezekben az országokban a kiterjesztés még mindig szokásos eljárás de már nem annyira automatikus. Az előző modellhez képest jóval korlátozottabban érvényesül, bár még mindig jelentős. A kiterjesztési mechanizmust ez esetben már alkalmazzák az egyik, vagy mindkét tárgyaló fél gyengeségét áthidalni hivatott eszközként is. Pl. Hollandia, Finnország, Spanyolország.

3. *A kiterjesztési gyakorlatot nem, vagy csak alig követő országok:* a kiterjesztés nem jellemző eljárás. Azokban az országokban nem alkalmazzák a kiterjesztést, amelyek decentralizált, egy-munkáltatós kollektív tárgyalási rendszerekkel rendelkeznek. Ez nem egyeztethető össze a kiterjesztés intézményével (kiváltképp akkor, ha sem ágazati, sem központi szint nem létezik). Pl.: Egyesült Államok, Kanada, Nagy-Britannia. Japánban a kiterjesztést – a munkajog ugyan lehetővé teszi – csak ritkán alkalmazzák. Norvégia és Svédország viszont arra szolgál példával, hogy a kiterjesztési mechanizmusok nemcsak azokban az országokban „hiányozhatnak”, ahol az alku rendszer decentralizált, hanem az erősen centralizált rendszerekkel bíró országokban is. A kiterjesztési mechanizmus hiánya, ez utóbbi országok esetében szorosan összefügg azzal a ténnyel, hogy a munkáltatók szinte kivétel nélkül tagjai a munkáltatói szövetségnek, s így a szövetségek által kötött kollektív szerződések kiterjesztés nélkül is szinte teljes körű érvényességgel bírnak.<sup>45</sup>

#### 4.2. A kiterjesztés hatása és a lefedettség alakulása

Mivel számos nyugat-európai országban a kiterjesztés gyakran használt eljárás, viszonylag könnyen vizsgálható, hogy milyen mértékben befolyásolja a lefedettség alakulását. A különböző kiterjesztési gyakorlatot alkalmazó országok lefedettségi rátáját mutatja a 3. sz. ábra.

Az ennek adataiból levonható következtetések: az erőteljes kiterjesztési gyakorlatot követő országokban, a lefedettségi ráta kivétel nélkül magas, viszont nemcsak ezekben az országokban magas, hanem ez a kiterjesztési eljárást alig alkalmazó országokban is megfigyelhető (pl. Svédország, Norvégia).

A kiterjesztési gyakorlat szűkítése, a kiterjesztés csökkentése, illetve felszámolása drámai módon befolyásolja a lefedettség mértékét. Ezt azon országok tapasztalata alapján lehet kijelenteni, ahol ez a közelmúltban megtörtént. Jellegetes példa Nagy Britannia, ahol az 1975. évi Employment Protection Act és az 1980. évi Employment Act rendelkezései megerősítették a kiterjesztés intézményét, viszont a több-munkáltatós tárgyalások visszaszorulása, hanyatlása együtt járt a kiterjesztési eljárások megszüntetésével. Következmény: a lefedettségi ráta 1980 és 1990 között 23 százalékponttal,<sup>46</sup> 1990 és 2000 között

<sup>45</sup> LADÓ M.: i. m. 48–50. p.

<sup>46</sup> OECD (1994), i. m. 175–177. p.

további 22 százalékponttal<sup>47</sup> csökkent (összesen 45 %-os csökkenés 1980 és 2000 között!). Új-Zéland esete is hasonló, ahol 1991-ben veszítették hatályukat a kiterjesztési eljárások, és az évtized közepére majd egyharmadára zsugorodott a lefedettségi ráta.<sup>48</sup>

Összességében megállapítható, hogy a lefedettség mértéke nagyobb azokban az országokban, ahol erőteljes kiterjesztési gyakorlatot alkalmaznak, ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy a kiterjesztés elterjedtsége önmagában magyarázná a magas lefedettségi rátát. Ugyanis nem lehet eltekinteni attól a tényről, hogy néhány országban szinte hiányzik a kiterjesztés, mégis magas a kollektív szerződéssel való lefedettség. Vagyis egyes országok esetében az – előző fejezetekben elemzett – alku szint, vagy a koordináció magas foka eleve magas lefedettséget eredményez. Az országok többségére viszont inkább az a jellemző, hogy több tényező „kedvező” együttállása következtében jelentkezik a magas lefedettségi ráta. Tehát, ha a vállalti egy-munkáltatós tárgyalásokon kívül magasabb szinten, szinteken is folynak több-munkáltatós tárgyalások, ha a szintek közötti és/vagy azonos szinten folyó tárgyalások, szerződések témáját összehangolják, ha alkalmazzák a kiterjesztési eljárást biztosan növekedni fog a lefedettségi ráta, szélesedik a kollektív szerződések hatóköre.

#### *IV. A kollektív szerződések lefedettségi rátája Magyarországon*

Hatályos jogszabályaink két munkavégzésre irányuló jogviszonyhoz kapcsolódóan teszik lehetővé a kollektív szerződések kötését: a munkajogviszonyhoz és a közalkalmazotti jogviszonyhoz kapcsolódóan. Az 1992-től hatályos munkajog egyik alapelve, hogy a kollektív szerződés elsősorban a versenyszférára jellemző jogintézmény. A köztisztviselők körében a Ktv.<sup>49</sup> nem biztosítja a szakszervezeteknek a kollektív szerződés kötéséhez való jogot, a közalkalmazottaknál pedig a Kjt.<sup>50</sup> lehetőséget ad ugyan a kollektív szerződések megkötésére, de annak hatályát és tartalmát korlátozza. A Kjt. a kollektív szerződésre vonatkozóan általában a Munka Törvénykönyve<sup>51</sup> (Mt.) szabályainak alkalmazását írja elő, de a szakszervezetek tekintetében kizárólag csak a közalkalmazotti szakszervezetek számára biztosítja, hogy kollektív szerződéskötő félként fellépjenek.

Hazánkban a kollektív szerződések számára vonatkozóan 1998-ig nincsenek pontos adatok. Ennek oka, hogy a kollektív szerződések kötelező bejelentését a Munka Törvénykönyvének (38.§) felhatalmazása alapján a munkaügyi minisz-

<sup>47</sup> Industrial Relations in Europe, 2002. European Commission. 65. p.

<sup>48</sup> Az ILO Munkaügyi Világ Jelentés (1997) adatai alapján.

<sup>49</sup> 1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról.

<sup>50</sup> 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról.

<sup>51</sup> 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről.

ter 1997-ben rendelte el a társadalmi partnerekkel egyetértésben. A miniszteri rendelet [19/1997. (XII. 18.) MüM] „érdekessége”, hogy a regisztráció ugyan kötelező, de a regisztráció ténye nem befolyásolja a kollektív szerződés hatályát. Vagyis a megkötött kollektív szerződések érvényességére nézve semmilyen jogkövetkezménye nincs a nyilvántartásba vétel esetleges minisztériumi elutasításának. Tehát a regisztráció inkább csak statisztikai szerepet tölt be, mintsem hatósági funkciót.

Mielőtt rátérnék – a statisztikai adatok alapján – a kollektív szerződések hatókörének elemzésére, szükségesnek tartom a hazai kollektív alku rendszer – lefedettségi ráta szempontjából – legfontosabb jellemzőinek ismertetését.

### *1. A kollektív szerződéskötés alanyai, szintjei*

A Munka Törvénykönyve értelmében, kollektív szerződést köthet a munkáltatói oldalon a munkáltató, több munkáltató, illetve munkáltatói érdekképviseleti szervezet, míg a munkavállalói oldalon a szakszervezet. Mivel a törvény nem korlátozza, és nem részletezi a szakszervezet jelentését ebben az összefüggésben, így szakszervezet alatt itt nemcsak magát a szakszervezetet (mint jogi személyt) kell érteni, hanem esetenként annak a munkáltatónál önálló képviselőt megerősítő egységét is, sőt akár a szakszervezetek szövetségét, illetőleg azok konföderációját is.

Mivel a Munka Törvénykönyve a kollektív szerződések kötését egyik szinten sem tiltja, így elvileg lehetőség van arra, hogy mind mikro-, mezo-, és makroszinten is létrejöhessen kollektív megállapodások. Miközben azonban a munkahelyi szintű kollektív szerződéskötési jogosultságot részletesen szabályozza, addig a több munkáltatóra vonatkozó és ágazati kollektív szerződések kötésének kérdése teljesen szabályozatlan. Sőt – mint több ágazati tanulmányban is olvasható<sup>52</sup> – a magyar munkajog meg sem határozza az ágazati kollektív szerződés fogalmát. Jogi szabályozás „nélkül”, a versenyszférában az ágazati és az alágazati tárgyalások a gyakorlatban a partnerek kölcsönös elismerésén alapulnak. (Vagyis érvényesül a „*tárgyalási egyetértési egység elve*”, amely szerint a partnerek közös akaratán múlik, hogy elismerik-e egymást tárgyaló partnernek.)

Egy munkáltatónál egy kollektív szerződés köthető, amely szervezeti függéssel kiegészíthető. Hatálya kiterjed – a munkáltató vezetőinek kivételével – minden munkavállalóra az adott vállaltnál, szakszervezeti tagságtól függetlenül.

A munkáltatónál az Mt. differenciáltan határozza meg a szakszervezetek kollektív szerződéskötési jogosultságát, és az alábbi feltételrendszerhez köti a szerződések létrejöttét:

---

<sup>52</sup> Lásd pl. ÁROK ANTAL – KISS PAPP LÁSZLÓ – KUTI LÁSZLÓ: *Az ágazati és a makroszintű szociális párbeszéd helyzete, lehetőségei a közsférában*. Munkaügyi Kutatóintézet. Bp. 2002.

- Ha a munkáltatónál egyetlen szakszervezet rendelkezik képvisellel, ez a szakszervezet akkor jogosult kollektív szerződést kötni, ha az üzemi/közalkalmazotti tanácsi választási eredmények szerint a leadott szavazatok alapul vételével 50 %-ot meghaladó támogatottsággal rendelkezik.
- Ha a munkáltatónál több szakszervezet működik, a kollektív szerződéskötési jogosultság valamennyi szakszervezetet együttesen illeti meg, feltéve, hogy együttesen számítva 50 %-ot meghaladó támogatottságot szereztek.
- Amennyiben az összes szakszervezet együttes szerződéskötése nem lehetséges – például a szakszervezetek egymás közötti nézeteltérése miatt –, akkor valamennyi reprezentatív szakszervezet együttesen lesz jogosult kollektív szerződést kötni, feltéve, hogy a reprezentatív szakszervezetek 50 %-ot meghaladó támogatottsággal rendelkeznek.
- Abban az esetben, ha a reprezentatív szakszervezetek együttes szerződéskötése nem lehetséges, a kollektív szerződést az a reprezentatív szakszervezet kötheti meg, amely 65 %-ot meghaladó támogatottsággal rendelkezik.
- Ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek közül egyik sem, illetőleg valamennyi szakszervezet együttesen nem szerzett az üzemi/közalkalmazotti tanács választáson 50 %-ot meghaladó támogatottságot, úgy az egyedüli, vagy valamennyi szakszervezet a kollektív szerződés megkötése iránti tárgyalást lefolytathatja. Ezt követően azonban a kollektív szerződés megkötéséhez az üzemi/közalkalmazotti tanács választásra jogosult munkavállalók több mint felének részvételével tartott szavazáson hozott többségi jóváhagyásra van szükség.

Mezoszintű kollektív szerződés megkötése estén, a törvény nem tartalmaz semmiféle megkötést a szerződő felek vonatkozásában. Reprezentativitási kritériumok nem érvényesülnek (csak a kiterjesztésnél).

Az országos kollektív szerződéssel kapcsolatban inkább csak elvi kérdések merülnek fel, mert – ahogyan már korábban említettem – a törvény nem tiltja, de nem is szabályozza az e szinten megkötendő megállapodás alkufolyamatát, sem pedig résztvevőit. A tiltás hiányából elvileg ugyan arra lehet következtetni, hogy lehetséges hazánkban makroszintű kollektív szerződés kötése, viszont létrejöttét jogi szabályozatlansága (is) meggátolja.

A közalkalmazotti szférában szintén az intézményi (munkahelyi) szintű kollektív szerződésekre vonatkozó részletes szabályozás érvényesül. Az ágazati kollektív szerződések kötése viszont meglehetősen *vitatott*. Ugyanis a Kjt. (az Mt-hez hasonlóan) szintén nem nevesíti az ágazati kollektív szerződés fogalmát, ugyanakkor az sem állítható, hogy megtiltaná a több-munkáltatós kollektív megállapodás kötését. Egy, a közszféráról készült tanulmány viszont azt írja, hogy: „...korábban sem volt és jelenleg sincs középszintű kollektív szerződés. A Kjt. nem biztosítja ennek lehetőségét sem az alágazat, sem a telepü-

lés/önkormányzat szintjén. ... A közsféra kollektív alku folyamatában jelentős akadályt képez, hogy a Kjt. a közalkalmazotti munkáltatónál tiltja az ágazati, középszintű kollektív szerződések megkötését.”<sup>53</sup>

Összefoglalva tehát Magyarországon a kollektív alku mikroszintű dominanciája érvényesül – szemben a nyugat-európai országok többségével –, vagyis a meghatározó alku szint a vállalati szint. Ennek oka az, hogy 1. a kollektív szerződésekre valamint a kollektív szerződéskötési jogosultságra vonatkozó szabályozás túlságosan vállalati szintre koncentrál; 2. a rendszerváltást követően a szakszervezeti működés meghatározó színtere a vállalat, sőt a kialakult szakszervezeti pluralizmus következtében egy vállalaton belül több szakszervezet is megtalálható; 3. a magasabb szintű, ágazati kollektív szerződések megkötésében érdekelt munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek meglehetősen gyengék (ez főleg az alacsony tagdíjnak, alacsony bevételnek, az anyagi támogatás hiányának, csökkenő taglétszámnak köszönhető), és érdektelenek a kollektív szerződés megkötésében.

A vállalati kollektív szerződések mellett szerény számban, de léteznek többmunkáltatós és ágazati szintű kollektív szerződések is, de a szabályozás hiányosságából adódóan ezek inkább csak ajánlás jellegűek. Rendszerint ott jönnek létre, ahol erősebb ágazati szakszervezetek működnek és velük szemben korlátozott számú, együttműködésre képes munkaadó áll (pl. vegyipar, villamosenergia-ipar).

Országos kollektív szerződés még nem született hazánkban. Az univerzális szabályozást jelenleg a Munka Törvénykönyve tartalmazza. Az Mt. előírásait kiegészítik ugyan az Országos Érdekegyeztető Tanácsban (OÉT) született megállapodások, ám ezek természetesen nem minősülnek országos kollektív szerződésnek, hiszen a tárgyalások meghatározó szereplője az állam.

## *2. A kollektív tárgyalások koordináltsága*

A magyarországi kollektív alku különböző szintjei közötti koordináció kérdése tekinthető a hazai kollektív tárgyalásokkal foglalkozó kutatások által eddig legkevésbé vizsgált területének. Annyi azonban elmondható, hogy hazánkban nincs a gazdaság egészére kiterjedő koordinációs szándék, így sem a nyílt, sem a rejtett koordináció nem valósul meg. Ugyanakkor azt sem lehet állítani, hogy hazánk a nem koordinált alku rendszerrel jellemezhető országok csoportjába tartozna. Inkább valahol a kettő közötti átmenet a jellemző: a mikroszinten folyó kollektív tárgyalások koordináltsága ugyan létezik, de meglehetősen gyenge, és a koordinálás iránti igény is csak néhány területen fogalmazódik meg.

---

<sup>53</sup> ÁROK ANTAL – KISS PAPP LÁSZLÓ – KUTI LÁSZLÓ: i. m. 12. p.

### 3. A kollektív szerződések kiterjesztése

#### a) A kiterjesztési eljárás munkajogi keretei

A kollektív szerződések hatályának kiterjesztésére vonatkozó szabályozást a Munka Törvénykönyve tartalmazza.<sup>54</sup> A megkötött kollektív szerződés egészének vagy egyes részeinek hatályát a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter kiterjesztheti adott ágazatra, alágazatra, ha az alábbi feltételek fennállnak:

- a szerződést kötő felek az adott ágazatban reprezentatívak,
- a szerződést munkáltatói érdekképviselői szervezet kötötte,
- a kiterjesztést a szerződést kötő felek együttesen kérik.

A kiterjesztési eljárással kapcsolatban a Munka Törvénykönyve részletes eljárási szabályokat nem tartalmaz. A MűM a kiterjesztési eljárásba a társalalmi partnereket is bevonta. Ennek során az Érdekegyeztető Tanács Bér- és Munkaügyi Bizottsága (BMB) 1992-ben meghozott állásfoglalásával a törvényben nem szabályozott kérdésekre a következő egységesen alkalmazandó eljárási gyakorlatot alakította ki:<sup>55</sup>

– A kiterjesztendő kollektív szerződést aláíró, illetve ahhoz időközben már csatlakozott szervezeteknek együttesen kell kérelmet benyújtani. Munkáltatói oldalon az aláírónak érdekképviselői szervezetnek kell lennie, mivel a reprezentativitás csak szervezetekre vonatkoztatva értelmezhető.

– A kérelemben a kiterjesztés terjedelmét alapvetően a KSH ágazati besorolási rendszere szerinti ágazatra, alágazatra kell megadni, de lehetőség van arra is, hogy a felek csak az ágazat egy részére (egy, vagy több alágazatra, szakágazatra) kérjék a kiterjesztést.

– A kiterjesztést kérelmezőknek kell a kiterjesztés körére vonatkozó reprezentativitásuk bizonyítékait előterjeszteni. Lényegében az Mt. 34. § (2) bekezdése szerinti reprezentativitási elveket kell alkalmazni, vagyis a szakszervezeteknél csak az Üzemi Tanács (ÜT) választások eredményét, míg a munkáltatói érdekképviselői szervezeteknél ez úgy értelmezendő, hogy elsősorban a munkavállalói létszámot, ezt követően a gazdasági jelentőséget (nettó árbevétel alapján) és végül a kérelmező munkáltatói érdekképviselő(ek)hez tartozó gazdálkodó szervezetek számát veszik figyelembe.

– A döntéselőkészítő munkába be kell vonni a kiterjesztés által érintett munkavállalói és munkáltatói érdekképviselői szervezeteket. A miniszteri döntést megelőzően a BMB – az érintettek részvételével – megtárgyalja a kiterjesztési kérelmet, és javaslatot tesz a miniszter részére.

<sup>54</sup> A Kjt. tiltja a kollektív szerződések kiterjesztését.

<sup>55</sup> FÜRJES JÁNOS – MADÁR GYULA: *A kollektív szerződések kiterjesztési eljárásának tapasztalatai*. Munkaügyi minisztérium. Kézirat, 1996.



– A kollektív szerződés rendelkezései jogszerűségének vizsgálata – a törvény kifejezetten ilyen előírása hiányában – szükséges, mert érvénytelen szabályokat tartalmazó kollektív szerződés hatályának kiterjesztése nem lehetséges.

– A miniszter kiterjesztési határozathozatalára az államigazgatási eljárásra irányadó szabályokat kell alkalmazni. A miniszter határozatát érdemben megindokolja. A határozat ellen a kiterjesztés által a kollektív szerződés hatálya alá kerülő ágazatban, alágazatban működő valamennyi szakszervezet bírósághoz fordulhat. A jogorvoslat elbírálására a közigazgatási perekre irányadó szabályokat kell alkalmazni.

– A kiterjesztésről szóló határozatot a Munkaügyi Közlönyben közzé kell tenni.

A kiterjesztéssel a kollektív szerződés rendelkezései, adott ágazatban minden munkáltatóra kiterjednek, függetlenül attól, hogy tagjai-e a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezetnek.

A kiterjesztett hatályú kollektív szerződés felmondására azon két fél valamelyike jogosult, amely a kiterjesztés kérésére jogosult. A felmondást a miniszternek be kell jelenteni. A felmondás alapján a miniszter megszünteti a kiterjesztést. A miniszter hivatalból is megszünteti a kiterjesztést, ha a több szakszervezet együttes reprezentativitása alapján kért kiterjesztés esetén, valamely szakszervezet felmondása következtében az együttes reprezentativitás már nem áll fenn.

#### *b) A kiterjesztési eljárás a gyakorlatban*

A kiterjesztés nem elterjedt gyakorlat hazánkban. Az 1992. évi Mt. hatályba lépése óta idáig (csak) három ágazati szintű kollektív szerződést terjesztett ki a miniszter. Ezek a következők: a Sütőipari Ágazati Kollektív Szerződés, a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés, és a Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Ágazati Kollektív Szerződés.

Hogy miért ilyen korlátozott a kiterjesztési gyakorlat, annak az a magyarázata, hogy egyrészt, kevés a megkötött ágazati kollektív szerződés, és ezek közül még kevesebb azok száma, amelyek alkalmasak a kiterjesztésre, másrészt, maga a kiterjesztési eljárás is problémás, nehézkes, és ezért hosszadalmas.<sup>56</sup>

A kollektív szerződésekkel való lefedettség szempontjából, ezek voltak azok a szabályok, sajátosságok, amelyek ismerete nélkül nehezen lehetne megérteni a hazai kollektív szerződések hatókörének alakulását.

A kollektív alku magyarországi gyakorlatát tehát alapvetően a kollektív szerződések állami nyilvántartásának bevezetése (1998) óta feldolgozott adatok alapján ismerhetjük.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> FÜRJES J. – MADÁR GY.: i. m. 12. p.

<sup>57</sup> 1997-ig csak bérmegállapodást tartalmazó szerződésekről volt adatfelvétel, évente 4–600 ilyen megállapodásról szólt a statisztika, ami az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók kb. 30 %-át

A bejelentett kollektív szerződések közül (lásd a 9. sz., a 10. sz. és a 11. sz. táblázatot), a vállalati szinten kötött megállapodások nagy száma bizonyítja leginkább, hogy *Magyarország kollektív alku rendszere decentralizált*. Ez mind a verseny-, mind a közalkalmazotti szférára igaz. Sőt, a versenyszféránál még erősebb decentralizáltságot mutatnak a közalkalmazottakra vonatkozó kollektív szerződések.<sup>58</sup>

A közölt lefedettségi ráta adatok alapvetően tájékoztató jellegűek, ugyanis a három felvétel kiértékelésének módszertanában eltérések voltak, így azok összehasonlítása nem minden bontásban biztosítható.

Az 1998. év végi adatokkal összevetve a 2000. év adatait, azt tapasztalhatjuk, hogy jelentős változások nem történtek (egyik év folyamán sem). A bejelentések számában éves szinten kb. 4 %-os növekedés következett be.

Ha pontosan meg akarjuk határozni azoknak a munkavállalóknak a számát, akikre valamilyen szintű kollektív szerződés vonatkozik, akkor az ágazati és egy-munkáltatós szerződések hatását össze kell adnunk, de ugyanakkor ki kell szűrünk az átfedéseket. Sajnos a nyilvántartás csak hiányos információkkal rendelkezik arról, hogy mely vállalatoknak részesei többmunkáltatós szerződéseknek, így az átfedések csak részben szűrhetők ki. Az együttes lefedettség országos arányát tehát – az adatok pontatlansága miatt – csak becsülni lehet. Eszerint a munkavállalóknak legfeljebb 42,4 %-ára vonatkozott valamilyen szinten megkötött kollektív szerződés.<sup>59</sup>

A táblázatokban közölt adatok alapján arra a következtetésre juthatunk, hogy hazánk lefedettségi rátája az OECD átlagánál (68 %) jóval alacsonyabb. Ebből kiemelve a mezőszintű kollektív szerződéseket, ezek lefedettségi rátája nagyságrenddel alacsonyabb az európai fejlett országok rátájánál.

A decentralizált alku struktúrával jellemezhető országoknál azt láthattuk, hogy a szakszervezeti szervezettség is meglehetősen alacsony, és a lefedettségi ráta a szervezettség szintje körül alakul. Ez hazánkról szintén elmondható. Magyarország esetében ugyan nehéz megbecsülni a szervezett munkavállalók számát, mert hivatalos kimutatás erről még nem született. Ennek következtében egymásnak ellentmondó adatokkal találkozhatunk a sajtóban, szakirodalomban, s a közölt adatok is gyakran vita tárgyát képezik. Az adóhatóság (APEH) kimutatásaiból – a szakszervezeti tagdíjfizetés alapján – megközelítőleg következtetni lehet a szakszervezeti tagság mértékére.

A 12. sz. táblázat adatai szerint, 1990 óta folyamatosan csökken a szervezett dolgozók létszáma. Napjainkban a szakértők a szakszervezeti szervezettség szintjét 25 százalék körülinek becsülik. Az országos lefedettségi ráta becslést

---

érintette. Lásd részletesebben NACSA BEÁTA – NEUMANN LÁSZLÓ: *Kollektív alku Magyarországon*. Budapest, 2001. 22–24. p.

<sup>58</sup> A magyar jogrendszernek megfelelően minden egyes helyi önkormányzat által működtetett intézményen belül külön kollektív szerződés születik, ami önmagában is nagymértékű decentralizáltságot okoz.

<sup>59</sup> NACSA BEÁTA – NEUMANN LÁSZLÓ: i. m. 22. p.

átlag, tehát meghaladja a szakszervezeti szervezettség becsült szintjét. Ennek főleg az az oka, hogy a megkötött kollektív szerződések nemcsak szakszervezeti tagokra terjednek ki.

A munkavállalók kollektív szerződésekkel való lefedettségének átlaga jelentős különbségeket takar mind a verseny- illetve a közalkalmazotti szféra vonatkozásában, mind az egyes ágazatokat illetően, sőt a vállalati nagyság tekintetében is.

Az egy munkáltatóra vonatkozó kollektív szerződések adatainak változását tartalmazza a 13. sz. táblázat a versenyszférában ágazati–iparági bontásban, valamint a 14. sz. táblázat a közalkalmazotti szférában szintén ágazati bontásban.

A verseny- és a közalkalmazotti szféra több munkáltatóra érvényes kollektív szerződéseinek összehasonlítását a 15. sz. táblázat tartalmazza ágazati–iparági bontásban, adatforrás hiánya miatt csak az 1999. évre vonatkozóan.

Mivel a sütőiparban és a villamosenergia-iparban megkötött ágazati kollektív szerződések kiterjesztésre kerültek, a táblázatban az érintett szakágazatokban működő összes munkáltatót, illetve azok teljes létszámát figyelembe kell venni a lefedettségi adatok számításánál. Ha ezekből a többmunkáltatós szerződésekből számítunk lefedettségi adatokat, akkor a verseny- és non-profit szféra 5 főnél nagyobb munkáltatóinak összlétszámát (1.892.765 fő) figyelembe véve 17,9 %-os értéket kapunk. A lefedettség a központi és helyi költségvetés esetében az 5 fő feletti munkáltatók összlétszámát (794.856) alapul véve mindössze 0,3 %-ra adódik. A többmunkáltatós szerződések mindkét szektorra számított együttes lefedettsége csak 12,7 %-os volt.<sup>60</sup>

Ha a versenyszférában a vállalat nagysága alapján vizsgáljuk a szerződéseket (lásd 16. sz. táblázat), akkor kitűnik, hogy az 500 főnél többet foglalkoztató cégek több mint kétharmadánál, a 300–500 fős kategóriában pedig minden második cégnél létezett kollektív szerződés.

Mindezek alapján megállapítható, hogy a vállalati kollektív szerződések dominanciája következtében kialakult decentralizált alku struktúra már eleve alacsony lefedettségi rátát eredményez az országban. A lefedettség mértékét nem képes emelni az alig-alig működő (gyenge) koordinációs mechanizmus sem. A szerződések kiterjesztésének alkalmazása pedig szintén nem bevett gyakorlat. A lefedettség mértékének növeléséhez mindenképpen szükséges a domináns alku szint megemlése, a középszintű kollektív szerződések kötésének elősegítése. Az ágazati szint erősítése érdekében kerültek felállításra az Ágazati Párbeszéd Bizottságok (ÁPB),<sup>61</sup> melyek feladata az ágazati szintű, kétoldalú –

<sup>60</sup> NACSA B. – NEUMANN L.: i. m. 17–22. p.

<sup>61</sup> Az Országos Munkaügyi Tanács 2001. februárjában döntött a kétoldalú szociális párbeszéd megteremtését, az ágazati érdekegyeztetés fejlesztését célzó, az Európai Unió által támogatott „Az autonóm társadalmi párbeszéd erősítése” c. PHARE program indításáról. Az EU 2001. áprilisában határozott a projekt elfogadásáról, a szerződést 2002. június 20-án írta alá az EU nagykövete a Gazdasági Minisztériummal.

munkaadók és szakszervezetek közötti – közvetlen párbeszéd, valamint konzultáció a kormányzati szervekkel, illetve ágazati megállapodások és kollektív szerződések létrehozása. Sajnos az ÁPB-k felállítása egyedül nem valószínű, hogy nagy arányú kollektív szerződések születését fogja eredményezni, a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek jellegzetességeinek, működésének mai feltételei mellett.

## Függelék

1. sz. táblázat

Lefedettségi ráta egyes országokban (1997–2000)

ORSZÁG	LEFEDETTSÉGI RÁTA (%)
Ausztrália	80
Ausztria	100
Belgium	90
Dánia	77
Egyesült Államok	18
Egyesült Királyság	25
Finnország	95
Franciaország	93
Görögország	90
Hollandia	89
Írország	90
Japán	21
Kanada	38
Luxemburg	98
Németország	75
Norvégia	74
Olaszország	82
Portugália	66
Spanyolország	83
Svédország	95
Svájc	50

Az adatok forrása: EU tagországok: Industrial Relations in Europe, 2002. European Commission. 65. p. Az adatok 2000-re vonatkoznak, kivétel: Ausztrália (1994): Employment Outlook, Paris. July. 1995., Svájc (1997), Egyesült Államok (1997), Japán (1997): European for the Improvement of Living and Working Conditions, (OECD, Employment Outlook, July, 1997.).

## 2. sz. táblázat

A lefedettségi ráta változása az OECD tagországokban (1980–2000)

ORSZÁG	LEFEDETTSÉGI RÁTA (%)				
	1980	1985	1990	1997	2000
Ausztrália	88	85	80	*	*
Egyesült Államok	26	20	18	18	*
Finnország	95	*	95	95	95
Franciaország	85	92	*	95	93
Hollandia	76	76	71	81	89
Japán	28	*	23	21	*
Kanada	*	37	38	*	*
Nagy-Britannia	70	64	47	47	25
Németország	91	91	90	92	75
Portugália	70	65	79	71	66
Spanyolország	*	67	68	78	83

Az adatok forrása: Az 1980-as, 1985-ös és az 1990-es évek adatai: Hanti Erzsébet – Lux Judit (szerk.): *Gazdasági és szociális adattár*. MSZOSZ kiadás. Budapest, 1999. 136. p.

Az 1997-es év adatai: European for the Improvement of Living and Working Conditions, (OECD, Employment Outlook, July, 1997.). A 2000. év adatai: Industrial Relations in Europe, 2002. European Commission. 65. p.

Jelölés: \* Nem áll rendelkezésre adat.

## 3. sz. táblázat

A lefedettségi ráta és a szakszervezeti szervezettségi ráta egymáshoz viszonyított értékei

Csoport	A két ráta egymáshoz viszonyított értékei	A két ráta szintje	A csoport sajátosságaival bíró országok
1.	A két ráta közötti eltérés csekély, vagy legalábbis kisebb az átlagos eltérésnél	Átlag alatti	Egyesült Államok Japán, Svájc
2.		Átlag feletti	Egyesült Királyság, Kanada, Finnország, Norvégia, Svédország, Dánia
3.	A két ráta között jelentős különbség van	Magas lefedettség, ehhez képest alacsony szervezettség	Írország, Olaszország, Luxemburg, Ausztria, Ausztrália, Németország, Portugália, Görögország, Hollandia, Spanyolország, Franciaország

Forrás: OECD: Employment Outlook, Paris. July. 1995. alapján.

4. sz. táblázat

A kollektív alku szintjei (1980–1994)

A kollektív alku centralizáltsági foka	Ország	A kollektív alku szintjei	
		Intézményesített szintek	Domináns szint
Centralizált (makroszint)	Ausztria,	1,2	1→2
	Finnország,	1,2,3	1→2/3
	Dánia,	1,2	1
	Norvégia,	1,2,3	2→1
	Svédország	1,2,3	1→2
Közepesen centralizált (középszint)	Ausztrália,	1,2,3	2→1,3
	Németország,	2,3	2
	Hollandia,	1,2,3	2
	Belgium,	1,2,3	2
	Új-Zéland,	2,3	2→3
	Franciaország,	1,2,3	2
	Portugália,	1,2,3	2→2/3
	Spanyolország,	1,2,3	2/1→2
	Svájc	2,3	2
Decentralizált	Nagy-Britannia	2,3	2→3
	Olaszország	2,3	2→3
	Japán	2,3	3
	USA	2,3	3
	Kanada	2,3	3

Forrás: OECD: Employment Outlook, Paris. July. 1995. alapján.

Jelölések:

1. Központi (makro)szint;
2. Ágazati (mezo)szint;
3. Vállalati/helyi szint.

## 5. sz. táblázat

A kollektív alku centralizáltsága és a kollektív szerződés lefedettség rátája

A kollektív alku centralizáltsági foka	A csoport sajátosságaival bíró országok	Lefedettségi ráta % (2000)
Centralizált (makroszintű)	Ausztria	100
	Finnország	95
	Svédország	95
	Dánia	77
	Norvégia	74
Közepesen centralizált (középszintű)	Franciaország	93
	Belgium	90
	Hollandia	89
	Spanyolország	83
	Ausztrália	80
	Németország	75
	Portugália	66
	Svájc	50
Decentralizált (mikroszintű)	Kanada	38
	Nagy-Britannia	25
	Japán	21
	USA	18

A táblázat adatainak forrása: EU tagországok: Industrial Relations in Europe, 2002. European Commission. 65. p. Az adatok 2000-re vonatkoznak, kivétel: Ausztrália (1994): Employment Outlook, Paris. July. 1995., Svájc (1997), Egyesült Államok (1997), Japán (1997): European for the Improvement of Living and Working Conditions, (OECD, Employment Outlook, July, 1997.).



## Az alkuk koordinációja (1980–1994)

Koordináció jellemzői			A csoport sajátosságaival bíró OECD országok
Koordinációs szándék	Koordináció típusa	Kapacitás a koordináció megvalósítására	
A gazdaság egészére kiterjed	nyílt	erőteljes	Ausztrália, Finnország, Norvégia
		korlátozott	Belgium, Franciaország, Hollandia, Portugália, Spanyolország, Svédország
		nincs	Új-Zéland
	rejtett	erőteljes	Ausztria, Japán, Németország
		korlátozott	
		nincs	
nincs koordináció		erőteljes	
		korlátozott	Svájc
		nincs	USA, Kanada, Egyesült Királyság

Forrás: OECD: Employment Outlook, Paris. July. 1995. alapján.

## Az alkuk koordinációs mechanizmusa és a lefedettségi ráta (2000)

Koordináció jellemzői	A koordináció sajátosságaival bíró országok	Lefedettségi ráta átlaga %
a koordináció nyílt, a koordinációs kapacitás erőteljes	Ausztrália, Finnország, Norvégia	84
a koordináció nyílt, a koordinációs kapacitás korlátozott	Belgium, Franciaország, Hollandia, Portugália, Spanyolország, Svédország	83
a koordináció nyílt, nincs koordinációs kapacitás	Új-Zéland	67
a koordináció rejtett, a koordinációs kapacitás erőteljes	Ausztria, Japán, Németország	37
nincs koordinációs szándék	Egyesült Államok, Kanada, Nagy-Britannia, Svájc	33

Forrás: Tóth Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere. ZsKF Kiadás. Budapest, 2003. 172. p.

A lefedettségi ráta és az alku rendszer jellemzői

Ország	Lefedettségi ráta (%)	Az alku rendszer jellemzői	
		Centralizáltság mértéke	Koordináció típusa, kapacitása
Ausztria	100	centralizált	Rejtett koordináció, erőteljes kapacitás
Finnország	95	centralizált	Nyílt koordináció, erőteljes kapacitás
Svédország	95	centralizált	Nyílt koordináció, korlátozott kapacitás
Franciaország	93	közepesen centralizált	Nyílt koordináció, korlátozott kapacitás
Belgium	90	közepesen centralizált	Nyílt koordináció, korlátozott kapacitás
Hollandia	89	közepesen centralizált	Nyílt koordináció, korlátozott kapacitás
Spanyolország	83	közepesen centralizált	Nyílt koordináció, korlátozott kapacitás
Ausztrália	80	közepesen centralizált	Nyílt koordináció, erőteljes kapacitás
Németország	75	közepesen centralizált	Rejtett koordináció, erőteljes kapacitás
Norvégia	74	centralizált	Nyílt koordináció, erőteljes kapacitás
Új-Zéland	67	közepesen centralizált	Nyílt koordináció, kapacitás hiányzik
Portugália	66	közepesen centralizált	Nyílt koordináció, korlátozott kapacitás
Svájc	50	közepesen centralizált	Nincs koordinációs szándék, korlátozott kapacitás
Kanada	38	decentralizált	Nincs koordinációs szándék, kapacitás hiányzik
Nagy-Britannia	25	decentralizált	Nincs koordinációs szándék, kapacitás hiányzik
Japán	21	decentralizált	Rejtett koordináció, erőteljes kapacitás
Egyesült Államok	18	decentralizált	Nincs koordinációs szándék, kapacitás hiányzik

Adatok forrása: EU tagországok: Industrial Relations in Europe, 2002. European Commission. 65. p. Az adatok 2000-re vonatkoznak, kivétel: Ausztrália (1994): Employment Outlook, Paris. July. 1995., Svájc (1997), Egyesült Államok (1997), Japán (1997): European for the Improvement of Living and Working Conditions, (OECD, Employment Outlook, July, 1997.). LADÓ M.: i. m. 44. p. alapján.

## 9. sz. táblázat

Az 1998. december 31-én hatályban volt és nyilvántartásba vett kollektív szerződések, a szerződések által lefedett foglalkoztatottak létszáma

Kollektív szerződés típus (1998)			Kollektív szerződések száma (db)	Lefedett fő
Versenyszféra (Mt.)	Egy munkáltatóra kiterjedő		1.217	734.903
	Több munkáltatóra kiterjedő	Munkaadók által kötött	34	69.552
		Munkaadói érdekképviselő által kötött	14	267.585
Intézmények (Kjt.)	Egy munkáltatóra kiterjedő		2.015	256.848
	Több munkáltatóra kiterjedő		6	2.002
Összesen			3.287	

Forrás: Gazdasági Minisztérium Társadalmi Kapcsolatok Főosztály: Tájékoztató az 1998-ban nyilvántartásba vett kollektív szerződésekről 2. p.

## 10. sz. táblázat

Az 1999. december 31-én hatályban volt és nyilvántartásba vett kollektív szerződések, a szerződések által lefedett foglalkoztatottak létszáma

Kollektív szerződés típus (1999)			Kollektív szerződések száma (db)	Lefedett fő
Versenyszféra (Mt.)	Egy munkáltatóra kiterjedő		1.303	743.259
	Több munkáltatóra kiterjedő	Munkaadók által kötött	37	338.354
		Munkaadói érdekképviselő által kötött	15	
Intézmények (Kjt.)	Egy munkáltatóra kiterjedő		2.084	274.329
	Több munkáltatóra kiterjedő		11	2.177
Összesen			3.450	

Forrás: Gazdasági Minisztérium Kollektív Szerződés Nyilvántartási rendszere.

## 11. sz. táblázat

A 2000. december 31-én hatályban volt és nyilvántartásba vett kollektív szerződések, a szerződések által lefedett foglalkoztatottak létszáma

Kollektív szerződés típus (2000)			Kollektív szerződések száma (db)	Lefedett fő
Versenyszféra (Mt.)	Egy munkáltatóra kiterjedő		1.352	726.776
	Több munkáltatóra kiterjedő	Munkaadók által kötött	57	84.427
		Munkaadói érdekképviselő által kötött	17	260.375
Intézmények (Kjt.)	Egy munkáltatóra kiterjedő		2.082	271.439
	Több munkáltatóra kiterjedő		11	2.117
Összesen			3.519	

Forrás: Gazdasági Minisztérium és az Országos Kutató- és Módszertani Központ (OMKMK) Statisztikai és Tájékoztatási Osztályán készült adatfeldolgozás alapján.

12. sz. táblázat

A szakszervezeti konföderációk<sup>62</sup> taglétszáma (ezer fő)

Konföderációk	Konföderációk taglétszáma adott évben, ezerFő						
	1990 vége	1991. szept.	1993. május	1994. március	1995	1996 (EU kérdőív) ***	2001. január
ASZSZ (ASZOK)	374	350	410	360	224+60 **	220	120
ÉSZT	63	90	110	110	****	95	40 (85)
KESZOSZ	*	*	30				
FSZDL	130	250	250	103	****	98	50
MOSZ	106	45	160	50–150	****	70	30
MSZOSZ	2683	2000	1200	1200	****	720	235
SZEF	557	750	550	500	400	540	300
Szolidaritás Szak- szervezeti Mun- kásszövetség	75	150	****	****	****	****	
<b>Összesen</b>	<b>3988</b>	<b>3635</b>	<b>2710</b>	<b>Kb. 2300</b>		<b>1743</b>	<b>775</b>

*Forrás:* A taglétszámra vonatkozóan 1990 és 1991 évre: Tények könyve, 1993–ra az Érdekegyeztető Tanács Titkárságának információi. 1994-re az Érdekegyeztető Tanács Titkárságának információi a Választási Bizottság jelentése alapján. 1995-re Magyarország politikai évkönyve, 1995; 2001-re vonatkozó adatok: Népszabadság, 2001. január 26. 1. p. és 5. p. (Az adatok az APEH munkáltatói tagdíjlevonásaira vonatkoznak, ezek pontosságát, illetve tényleges tagsággal történő azonosítását több konföderáció vitatta; pl. az ÉSZT 85 eFő tagságot jelölt meg 40 ezerrel szemben<sup>63</sup>).

*Megjegyzések:*

\* A KESZOSZ az adatgyűjtés időpontjában még nem létezett, 1993. januárjában alakult.

\*\* aktív + nyugdíjas tag.

\*\*\*Az EU kérdőíven, önbevallással közölt adat.

\*\*\*\* Nem áll rendelkezésre adat.

<sup>62</sup> A szakszervezeti konföderációk: ASZSZ: Autonóm Szakszervezeti Szövetség (korábban Autonóm Szakszervezetek Országos Koordinációja); ÉSZT: Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés; KESZOSZ: Keresztényszociális Szakszervezetek Országos Szövetsége; FSZDL: Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája; MOSZ: Munkástanácsok Országos Szövetsége; MSZOSZ: Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége; SZEF: Szakszervezetek Együttműködési Fóruma.

<sup>63</sup> LADÓ MÁRIA – TÓTH FERENC: Szociális partnerek Magyarországon. *Európai Szemmel*, 1993. 2. sz. 26–35. p.

## 13. sz. táblázat

Egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések ágazonként a versenyszférában  
(1998, 1999, 2002)

Az érintett kör TEÁOR* '98 kódja, megnevezése (ágazat)		A kollektív szerződések és a foglalkoztatottak száma (összes)					
		1998		1999		2002	
		Db	Fő	Db	Fő	Db	Fő
A, B	01–05 Mező- gazdaság Halá- szat	58	28.093	61	27.924	58	24.309
C	10–14 Bányászat	15	8.247	15	7.804	12	3.174
D	Feldolgozó-ipar összes	483	291.511	517	287.442	510	259.778
E	40–41 Energia, vízellátás	91	69.149	106	71.508	103	57.291
F	45 Építőipar	45	13.143	51	14.965	53	11.841
G	50–52 Keresk., járműjav.	254	61.956	259	68.687	229	53.623
H	55 Szálláshely szolg.	25	12.195	28	10.115	24	7.674
I	Száll., posta, távközl. Össz.	80	180.197	84	177.700	100	175.999
J	65–67 Pénzügyi tev.	22	31.872	27	39.421	n.a.**	n.a.**
K	70–74 Ingatlan. gazd. szolg.	78	17.505	84	17.853	n.a.**	n.a.**
M	80 Oktatás	7	656	10	760	8	704
N	85 Eü., szoc. ellátás	6	391	7	517	8	1338
O	90–93 Egyéb sz. köz. szolg.	53	19.988	54	18.563	70	6793
Mindentösszesen		1217	734.903	1303	743.259		

*Forrás:* Az 1998. évi adatokra vonatkozóan: GM–SzCSM Kollektív Szerződések Nyilvántartási Rendszere. A 1999. évi adatokra vonatkozóan: GM Kollektív Szerződések Nyilvántartási Rendszere. A 2002. évre vonatkozóan: Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium Kollektív Szerződések Nyilvántartási Rendszere.

*Megjegyzések:*

\* TEÁOR: Tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere.

\*\* Nem áll rendelkezésre adat.

## 14. sz. táblázat

Egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések ágazatonként a költségvetési szférában (1998, 1999, 2002)

Az érintett kör TEÁOR* '98 kódja, megnevezése (ágazat)		A kollektív szerződések és a foglalkoztatottak száma (összes)					
		1998		1999		2002	
		Db	Fő	Db	Fő	Db	Fő
H	55 Szálláshely szolgáltatás	1	64	1	64	1	64
K	73 Kutatás, fejlesztés	20	2.545	20	2.446	n.a.**	n.a.**
L	75 Közig, kötelező TB.	129	25.739	135	26.896	n.a.	n.a.
M	80 Oktatás összesen	1.520	117.553	1.565	119.895	1.513	115.771
Ebből:	Alapfokú oktatás	1.202	55.495	1.506	79.024	1.198	56.668
	Középfokú oktatás	265	21.336			286	23.229
	Felsőfokú oktatás	42	40.349	43	40.871	29	35.874
N	85 Eü. szoc. ell. össz.	243	102.478	255	110.556	256	99.947
Ebből:	Humán eü. ell.	118	89.954	125	96.776	n.a.	n.a.
	Szociális ell.	122	12.272	130	13.780	n.a.	n.a.
O	Egyéb sz. köz. szolg. Össz.	66	6.508	73	6.395	70	6.793
Ebből:	Szórakoztató tev.	26	2.596	30	2.645	30	2.888
	Könyvtári, levéltári tev.	32	3.412	36	3.233	40	3.905
	Sport és egyéb tev.	8	500	n. a.	n. a.	n.a.	n.a.
	Egyéb tev. összesen	33	1525	35	8077	n. a.	n. a.
Mindösszesen		2.015	256.412	2.084	274.329		

*Forrás:* Az 1998. évi adatokra vonatkozóan: GM-SzCSM Kollektív Szerződések Nyilvántartási Rendszere. A 1999. évi adatokra vonatkozóan: GM Kollektív Szerződések Nyilvántartási Rendszere. A 2002. évre vonatkozóan: Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium Kollektív Szerződések Nyilvántartási Rendszere.

*Megjegyzések:*

\* TEÁOR: Tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere.

\*\*Nem áll rendelkezésre adat.

## 15. sz. táblázat

Több munkáltatóra vonatkozó kollektív szerződések az Mt. és a Kjt. alá tartozó területeken (1999)

Ágazat	Mt.		Kjt.		Összesen	
	db	létszám	db	létszám	db	létszám
Mezőgazdaság, halászat	1	461			1	461
Bányászat	1	284			1	284
Feldolgozóipar	34	224.276			34	224.276
Energia, vízellátás	4	63.112			4	63.112
Építőipar	3	1.935			3	1.935
Keresk., járműjav.	3	714			3	714
Szálláshely szolgáltatás	3	20.016			3	20.016
Szállítás, távközlés, posta	3	27.556			3	27.556
Ingatlan, gazd. szolgált.			1	1.336	1	1.336
Közigazgatás			2	408	2	408
Oktatás			6	288	6	288
Eü., szociális ellátás			2	145	2	145
Összesen	52	338.354	11	2.177	63	340.531

*Forrás:* NACSA BEÁTA – NEUMANN LÁSZLÓ: *Kollektív alku Magyarországon*. Nemzeti ILO Tanács, Bp. 2001. 19. p.

## 16. sz. táblázat

Kollektív szerződések aránya a vállalati méret függvényében

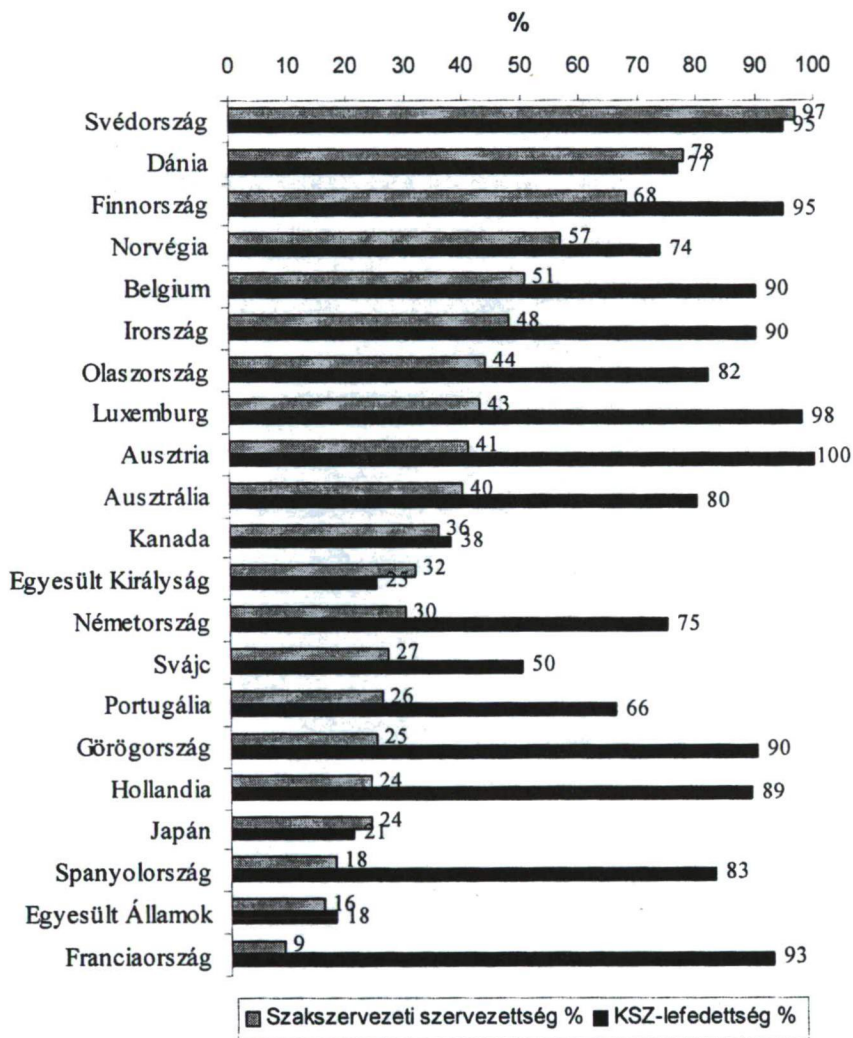
Vállalati létszám	Munkáltatók száma a versenyszektorban	Regisztrált kollektív szerződések száma	Kollektív szerződéssel rendelkező cégek aránya %
1000 felett	195	147	75,4
500–999	284	191	67,3
300–499	416	193	46,4
50–299	4850	567	11,7
20–49	9215	105	1,1
5–20	28799	29	0,1
Összesen	43283	1232	2,8

*Forrás:* KSH, OMKMK, Munkaügyi Minisztérium.



1. sz. ábra

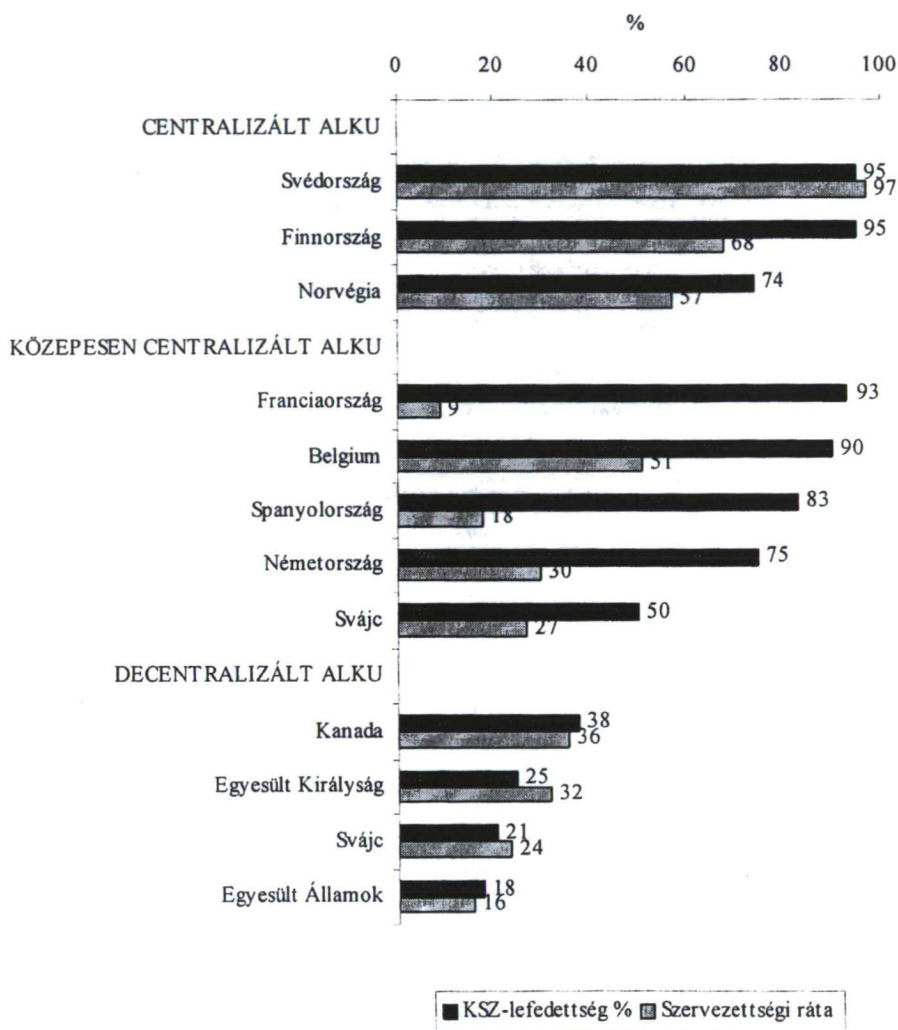
Korrigált lefedettségi és szervezeti ráta a fejlett országokban (1997–2000)



*Forrás:* EU tagországok: Industrial Relations in Europe, 2002. European Commission. 65. p.  
Az adatok 2000-re vonatkoznak, kivétel: Ausztrália (1994): Employment Outlook, Paris.  
July. 1995., Svájc (1997), Egyesült Államok (1997), Japán (1997): European for the  
Improvement of Living and Working Conditions, (OECD, Employment Outlook, July,  
1997.).

2. sz. ábra

Az alku centralizáltsága, a lefedettségi ráta és szervezettségi ráta összefüggése (2000)

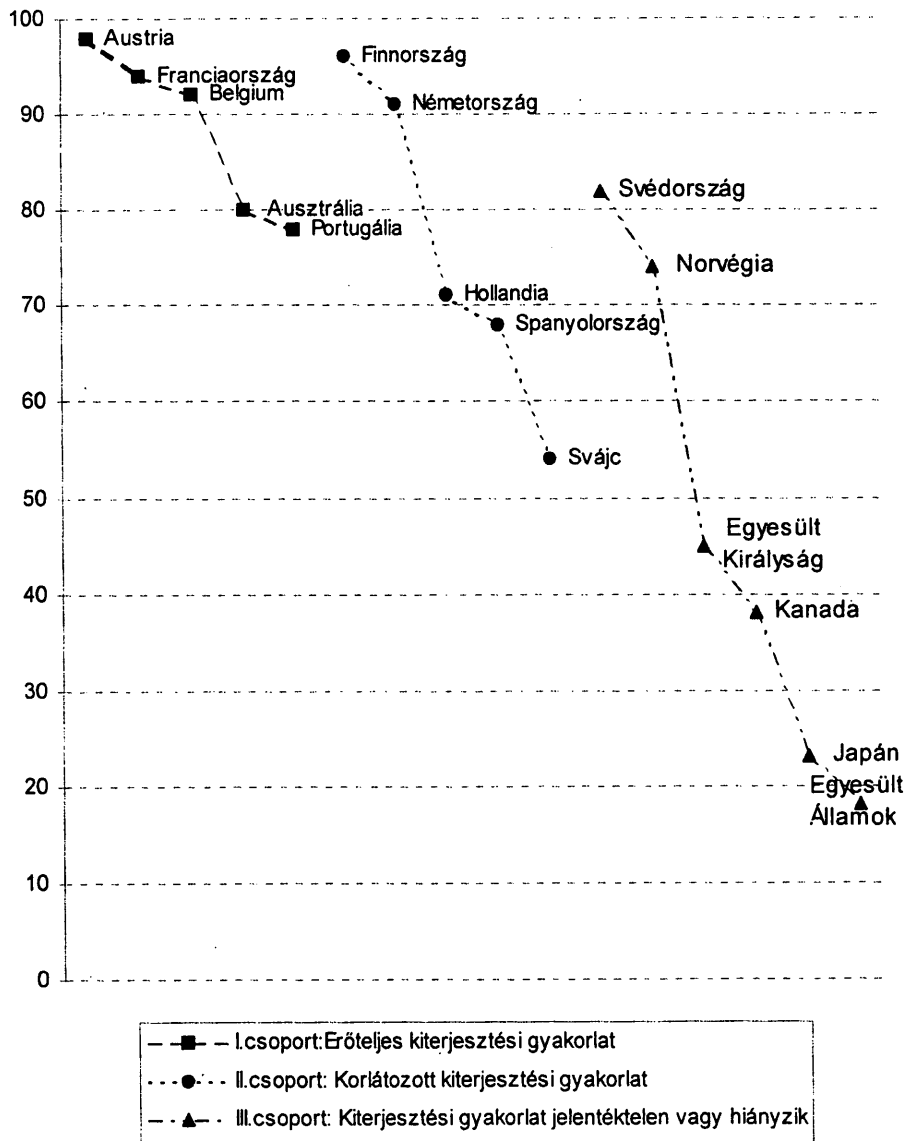


Forrás: LADÓ MÁRIA: *A kollektív szerződések körének lehetséges kiterjesztése*. Munkaügyi Kutatóintézet. Budapest, 1999. 24. p. alapján.

3. sz. ábra

A lefedettségi ráta és a kiterjesztési gyakorlat

Lefedettségi ráta %



Forrás: OECD: Employment Outlook, Paris. July. 1995.

SZILVIA CSIKÓS SOÓS

## FACTORS DETERMINING THE COVERAGE RATE OF COLLECTIVE AGREEMENTS

(Summary)

The collective bargaining, the collective agreement is one of the most determining element of industrial relations. Its aim is to ensure that the employee and the employer, as equal parties, are able to solve their problems themselves directly, by the means of negotiation. Usually the outcome of the collective negotiation is a written agreement, a collective agreement, in which the parties lay down the work conditions, the wages, the relationships between their organisations, etc. defined at the negotiations.

In the field of industrial relations, to measure the proportion of the labour market that is controlled by collective agreements, the term "coverage rate" is used.

As a result of the factors affecting the spread of collective agreements in market economies, the coverage rate ranges widely. Many factors influence the percentage of employees who are in the scope of collective agreements, besides, of course, the labour law provisions regarding the collective agreements in a given country. The most important factors among those that affect the size of the coverage rate are the following: the dominant level of the collective bargain, the applied horizontal and/or vertical co-ordination mechanism and the spread of the collective agreements.

In certain countries the trade unions' organisational rate has an important role in the coverage by collective agreements, because the high organisational rate of trade unions automatically results in high coverage rate. However, despite quite a weak organisation of trade unions, the employees' coverage by collective agreements may be high, as a result of other factors affecting the coverage rate.

Among these coverage rate determining factors, the dominant bargain level, that is the degree of centralisation, is emphasised. The basis of this relation is that in those countries which are characterised by a decentralised bargain structure, owing to the scattered local bargains, the coverage rate is low, while the coverage rate of the centralised countries is nearly always high, almost 100%.

The presence and type of co-ordination has just a correcting role in the coverage rate, but the lack of co-ordination definitely contributes to the relatively low coverage rate.

The frequent application of the spreading procedure means that several employees become into the scope of the collective agreement, which therefore also results in the increase of the coverage rate.

To sum up, the personal scope of the collective agreements is affected by the simultaneous effect of several complicated factors. The bigger this “personal scope” is in a country, the more obvious it is that both the state and the social partners consider the institution of the collective bargain important.